

Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México



Mayo 2022

Comité Interinstitucional para la **Igualdad de Género** en las **Entidades Financieras**

CIIGEF



El Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras es un grupo interinstitucional formado por entidades y autoridades financieras que tiene como objetivo promover de manera transversal el derecho a la igualdad laboral entre mujeres y hombres y a la no discriminación en los centros de trabajo y el acceso igualitario de la población a productos y servicios financieros de calidad.

Ciudad de México, mayo de 2022



Contenido

Presentación

Prólogo

Resumen ejecutivo

Executive summary

I. Introducción

Igualdad y perspectiva de género	15
Cuestionario sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras	17

II. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas y prácticas laborales

Políticas y prácticas de igualdad de género al interior de las entidades y autoridades financieras	22
Certificaciones, reconocimientos y participación en asociaciones enfocadas a la inclusión financiera de las mujeres.....	26

III. Representación de las mujeres en posiciones de liderazgo

Movilidad y capacitación laborales por sexo en las entidades y autoridades financieras.....	31
Composición del personal por sexo en las entidades y autoridades financieras	33

IV. Oferta de productos y servicios enfocados en las mujeres

Productos y servicios financieros para las mujeres	39
Perspectivas sobre el comportamiento y necesidades financieras de las mujeres.....	41
Acciones necesarias para fomentar el acceso y uso de los servicios financieros de las mujeres	42

Consideraciones finales

Anexos

1. Entrevistas a mujeres en puestos de liderazgo	48
2. Entidades financieras participantes	52
3. Productos o servicios destinados a las mujeres declarados por las entidades financieras	54
4. Cuestionario sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras.....	55
5. Valores absolutos de las gráficas.....	59
6. Índice de figuras.....	62
5. Bibliografía	64



Presentación

Es imperativo terminar con la exclusión y la discriminación a las mujeres en México. Por ello, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (Secretaría de Hacienda), en conjunto con el sector financiero y los órganos reguladores de este sector, promovieron la creación de un comité de género con el objetivo de promover la igualdad laboral entre mujeres y hombres y a la no discriminación en los centros de trabajo y el acceso igualitario de la población a productos y servicios financieros de calidad.

Además, se promovió la realización de un diagnóstico con perspectiva de género para crear una línea base sobre el estado del sector financiero en este tema, y así realizar propuestas concretas que nos permitan lograr avances en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

El acceso a productos y servicios financieros de calidad tiene el potencial de aumentar las oportunidades económicas y empoderamiento de todas las personas y en particular de las mujeres. Es por ello que promover y avanzar en la agenda de igualdad de género, en uno de los sectores más visibles e importantes de la economía, pero todavía dominado por los hombres, como lo es el sector financiero, es un reto que merece ser atendido.

Los esfuerzos de la Secretaría de Hacienda han estado encaminados a alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres en el acceso y uso de productos y servicios dentro del sector financiero. No obstante, las necesidades de las mujeres en los servicios y productos ofrecidos no están del todo cubiertas. Es evidente que todavía requerimos incorporar las preferencias y necesidades de las mujeres en los productos y servicios que ofrece el sector y para lograrlo, tenemos la convicción de que se requiere una mayor presencia de mujeres no solo en el sector sino también en los puestos de



decisión, pues existe el talento y conocimiento necesarios para una participación igualitaria en todos los niveles jerárquicos. Es necesario que se puedan romper los techos de cristal, fortalecer las acciones realizadas respecto a los pisos pegajosos y empezar a enfocarnos en las escaleras rotas; esto promovería espacios laborales más justos.

Aunque el sector ha avanzado en incorporar la participación de más mujeres, su representación continúa cayendo conforme se avanza en el estrato de la jerarquía laboral. Dentro de los datos reportados en este diagnóstico se encuentra que, de las personas contratadas, las mujeres constituyen, aproximadamente, el 50 por ciento del personal que labora en las entidades financieras, pero solo ocupan el 26 por ciento de los puestos de alta decisión.

Por ello, pensamos en una estrategia colaborativa donde las acciones eficaces implementadas por cada uno de los gremios, para lograr una igualdad de género, deben considerarse con atención. Esto nos permitirá avanzar de manera conjunta y a pasos firmes. Bajo esta visión, el año pasado se firmaron dos cartas compromiso entre el sector público y el sector privado con acciones puntuales para caminar hacia un sector financiero más inclusivo.

Entre los compromisos acordados por la Secretaría de Hacienda y la Asociación de Bancos de México (ABM) y posteriormente con la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) y la Comisión Nacional para la Protección y la Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef), se encuentra la elaboración de un diagnóstico para conocer el estado del sector, la promoción de educación e inclusión financiera, el impulso a promover a más mujeres en puestos de decisión y la creación de un comité responsable de dar seguimiento. Es decir, se comienzan a definir algunos mecanismos para avanzar en una agenda de género en el sistema financiero.

El “Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras en México” es uno de los resultados de estos compromisos. Se cuenta con la respuesta de 223 instituciones del Sector Financiero —215 entidades financieras y 8 Instituciones del Consejo Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF). Asimismo, un segundo resultado fue la instalación del Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF), el pasado 18 de marzo de 2022, donde se amplió el objetivo establecido en las cartas compromiso, así como las instituciones participantes. A través de éste, se abordarán tres objetivos específicos, a fin de: i) lograr una igualdad de oportunidades laborales, y equilibrio en la representación de puestos de toma de decisión y una reducción de brechas salariales, ii) impulsar la educación e inclusión financiera de las mujeres, y iii) crear un ambiente favorable, estimulante, participativo y con cultura de respeto en el entorno laboral, erradicando la discriminación, el hostigamiento y acoso sexual, así como otras formas de violencia de género.

Este Comité servirá para desarrollar propuestas y compartir análisis y experiencias entre las instituciones. Además, se busca que las propuestas derivadas de éste incorporen la visión tanto de mujeres como de hombres. Para ello, se estableció un sistema de gobernanza de duplas, donde hay una titularidad compartida, un titular y un cotitular, en el cual tiene que haber presencia de ambos sexos. Este sistema fue pensado para romper inercias y sesgos de género, ya que permite mantener la igualdad en la participación y la toma de decisión entre instituciones.

Asimismo, el diagnóstico nos permite contar con un punto de partida o línea base sobre el estado del sector y establece las bases para monitorear el avance de las instituciones participantes, donde se pone especial atención alrededor de los tres temas relacionados con los objetivos específicos del CIIGEF. De esta manera se genera un mecanismo de autoevaluación para cada institución, así como para las acciones conjuntas que se alcancen a través del CIIGEF en su conjunto.

Siendo el sector financiero uno de los sectores con mayores impactos en la economía real, tenemos la convicción de que estas acciones no solo fungirán como pilares para avanzar en la agenda de género en el sector financiero sino en la economía en general. Estamos convencidas y convencidos de que el sector financiero, al movilizar recursos en la sociedad, está en una posición estratégica para contribuir a alinear incentivos con la finalidad de eliminar las prácticas de exclusión de las mujeres u hombres.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público



Prólogo

En los últimos años, México ha tomado acciones significativas a nivel nacional para promover la igualdad de género, al promulgar leyes y políticas que empoderan a las mujeres en todos los aspectos, incluida su vida financiera. La Política Nacional de Inclusión Financiera es uno de esos esfuerzos impulsados por el gobierno, que exhorta a las instituciones financieras públicas y privadas a promover la inclusión financiera de las mujeres, como parte de su objetivo general enfocado en fortalecer la salud financiera del país.

A pesar de los avances hacia la inclusión financiera de las mujeres en México, persisten las desigualdades. Las mujeres tienen aún más probabilidades de ser excluidas financieramente del sistema financiero formal: el 35 por ciento en comparación con el 28 por ciento de los hombres (Women's World Banking, 2021b, pág. 8). Más de la mitad de las mujeres (54 por ciento) siguen sin estar incluidas financieramente, y entre las que sí poseen una cuenta bancaria, el 18 por ciento son titulares de cuentas inactivas. Estas cifras son un claro recordatorio de que queda mucho trabajo por hacer para mejorar la vida financiera de las mujeres en México.

A medida que las instituciones financieras y los organismos reguladores buscan llegar a las mujeres desatendidas y no incluidas financieramente, la integración de la perspectiva de género en sus políticas, prácticas y programas, tomando en cuenta las necesidades y experiencias de las mujeres, será clave. Este estudio, que es parte del trabajo del Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF), da un importante primer paso en esta dirección, ya que proporciona datos actualizados sobre los esfuerzos de las instituciones financieras de México para promover la inclusión financiera de las mujeres y la igualdad de género.

Como destacan los hallazgos, se necesita más trabajo para fortalecer las formas en que las instituciones financieras y los organismos reguladores de México incorporan la perspectiva de género, tanto en los productos y servicios financieros que diseñan para la clientela, como en las políticas y prácticas laborales. Si bien las entidades financieras reconocen las diferencias basadas en el género, como en las necesidades y comportamientos financieros de las mujeres, esta disparidad aún no se ha integrado ampliamente en las actividades y procesos. Por ejemplo, menos de una séptima parte de las instituciones financieras encuestadas para el estudio tenían al menos un producto diseñado para mujeres. Internamente, las instituciones financieras y los organismos reguladores también deben intensificar los esfuerzos para promover y hacer cumplir las políticas y prácticas de igualdad de género, incluso agregando programas de capacitación y métricas relevantes para medir y evaluar el progreso. El estudio también enfatiza las brechas de género en el liderazgo dentro de las instituciones financieras y los organismos reguladores de México, con menos mujeres representadas en puestos gerenciales y de alto nivel.

Women's World Banking elogia a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) por guiar esta importante iniciativa, y nos sentimos honradas por haber brindado asesoría durante el proceso. Incorporaremos las conclusiones del estudio en nuestros propios esfuerzos para ampliar el acceso y uso de los servicios financieros de las mujeres de bajos ingresos en México. En el curso de nuestro trabajo, hemos sostenido durante mucho tiempo que no podemos diseñar soluciones financieras efectivas para las mujeres sin comprender primero sus preocupaciones, preferencias y necesidades y hasta qué punto afectan sus decisiones financieras. Además, hemos abogado por el potencial transformador de la diversidad de género en los enfoques de las organizaciones para la gestión de riesgos, en la capacidad para la toma de decisiones clave y en el potencial de innovación para las clientas.

Este estudio sienta una base fundamental para las instituciones financieras y las autoridades regulatorias que buscan incorporar de mejor manera la perspectiva de género para lograr la igualdad de género. El estudio arroja luz sobre áreas de intervención y mejora, y también identifica oportunidades comerciales para abordar un mercado desatendido. Women's World Banking espera una mayor colaboración con las autoridades reguladoras financieras de México para seguir el progreso del sector financiero y lograr un cambio positivo en la vida de las mujeres.

Mary Ellen Iskenderian¹

Presidenta y Directora General de Women's World Banking

¹ Traducción realizada por la CNBV del prólogo escrito originalmente en inglés.



Resumen ejecutivo

La **perspectiva de género** debe entenderse como la metodología y los mecanismos que permiten promover la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; así como las acciones que contribuyen 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.

El objetivo de este documento es **presentar un panorama descriptivo de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras. Complementariamente se presentan resultados de las autoridades que conforman el Consejo Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF)**². Para ello, entre febrero y octubre de 2021, se llevó a cabo el levantamiento de un cuestionario a las entidades y autoridades financieras respecto a su operación en esta materia durante 2020.

El estudio concentra las respuestas de una muestra de **más de 220 entidades y autoridades financieras**, lo que significó que **seis de cada diez entidades financieras de los sectores encuestados y la totalidad de las autoridades que conforman el CONAIF brindaron su información**. Los sectores financieros encuestados fueron: banca múltiple, banca de desarrollo, organismos de fomento, sociedades cooperativas de ahorro y préstamo (Socap), sociedades

² El CONAIF está conformado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Banco de México, la Comisión Nacional Bancaria y Valores, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, la Comisión Nacional de Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, el Instituto para la Protección al Ahorro Bancario y la Tesorería de la Federación

financieras populares (Sofipo), casas de bolsa, fondos de inversión, administradoras de fondos para el retiro (Afore) e instituciones de seguros.

Este diagnóstico **se articula a partir de tres aspectos**: primero, la adopción de diversas políticas y prácticas que fomenten la igualdad al interior de sus centros laborales; segundo, las brechas de género en posiciones de liderazgo; y finalmente, la oferta de productos y servicios financieros enfocados en las mujeres.

Los principales hallazgos con respecto a la incorporación de la **perspectiva de género en las políticas y prácticas de las entidades financieras**, que se presentan en el segundo capítulo, fueron

- El 68 por ciento contó con una política o práctica de igualdad de género, sin embargo, solo el 27 por ciento contó con una que contenga indicadores para medir su avance.
- El 54 por ciento contó con un comité encargado de la atención de asuntos relativos a la igualdad y no discriminación.
- El 55 por ciento realizó algún cuestionario de clima laboral que contempló aspectos sobre igualdad y no discriminación.
- El 44 por ciento realizó campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación.
- La mitad contó con programas de capacitación sobre igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos o perspectiva de género.
- Uno de cada cuatro ofreció días de incapacidad o permisos de maternidad o paternidad superiores a los marcados por la ley.
- El 13 por ciento contaba con algún reconocimiento o certificación externa relacionada con la implementación de políticas enfocadas a la promoción de la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres; asimismo el 15 por ciento formó parte de alguna asociación que fomenta dichos temas.

En el capítulo sobre la **representación de las mujeres en posiciones de liderazgo**, se observaron los siguientes hallazgos:

- Del total de personas contratadas, el 48 por ciento fueron mujeres, asimismo, del total de personas que dejaron de laborar en la entidad o autoridad financiera, el 47 por ciento fueron mujeres.
- Del total de personas que obtuvieron un ascenso, la mitad fueron mujeres, mientras que del total que recibieron una capacitación en temáticas gerenciales, el 51 por ciento fueron mujeres.
- Del total de personas que laboraron en las entidades y autoridades financieras, el 51 por ciento fueron mujeres. Sin embargo, esta proporción disminuyó a 26 por ciento tanto en los puestos directivos³, como en los puestos de alta decisión⁴.

³ Se refiere a la categoría "Personas en puestos directivos" en todos los sectores, excepto en las autoridades del CONAIF, donde se refiere a las categorías "Tercer y cuarto nivel".

⁴ Se refiere a las categorías "Consejo de Administración, Comité Técnico u Órgano Colegiado", "Directora o Director General" y "Contralora o Contralor Interno o Equivalente" en todos los sectores, excepto en las autoridades del CONAIF, donde se refiere a las categorías "Primer y segundo nivel".



Finalmente, en el capítulo enfocado en la oferta de **productos y servicios enfocados en las mujeres por parte las entidades financieras**, se observaron los siguientes hallazgos de las entidades encuestadas:

- El 14 por ciento declaró tener al menos un producto financiero diseñado para las mujeres.
- El 60 por ciento consideró que las mujeres suelen tener un mejor comportamiento de pago que los hombres, en términos del cumplimiento en los periodos establecidos⁵.
- El 44 por ciento consideró que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas que los ofrecidos a los hombres; sin embargo, de las entidades que respondieron afirmativamente, solamente uno de cada cinco contó con un producto o servicio con tales características.
- Los factores que consideraron que podrían fomentar un aumento en el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres fueron:
 - Brindar beneficios diferenciados para las mujeres, por el 44 por ciento, como una tasa de interés más baja con respecto a los hombres para un producto crediticio similar⁶.
 - Ampliar el número de tipos de garantía viables para adquisición de financiamiento, por el 46 por ciento.
 - Utilizar estrategias de mercadotecnia enfocadas a las mujeres, por el 77 por ciento.

⁵ Para casi todos los sectores, la pregunta hizo referencia a comportamiento de pago que los hombres, en términos del cumplimiento en los periodos establecidos, excepto en el caso de las Administradoras de fondos para el retiro, la pregunta hace referencia al mejor comportamiento de ahorro en términos del ahorro previsional.

⁶ Para casi todos los sectores, la pregunta hizo referencia a otorgar una tasa de interés más baja con respecto a los hombres para un producto crediticio similar, excepto en el caso de las Administradoras de fondos para el retiro, la pregunta hizo referencia de forma general.



Executive summary

The gender perspective must be understood as the methodology and mechanisms that allow for the promotion of equality among the genders; through the equity, progress, and welfare of women, as well as the activities that contribute to building a society in which women and men have the same value, equal rights and opportunities to access to the economic resources and to have political and social representativity in the decision-making spheres.

The purpose of this document is to **present a descriptive outlook on the incorporation of the gender perspective in Mexican financial entities. Complementarily, the adoption and progress of the regulatory authorities that integrate the National Council for Financial Inclusion (CONAIF)**⁷ are unveiled. To this respect, from February to September 2021, a questionnaire was carried out to understand their efforts on this matter during 2020.

The study gathers information from a statistical sample of **more than 220 financial entities and regulatory authorities**, which meant that **six out of ten of the surveyed ones and all of the CONAIF's regulatory authorities provided information**. The financial sub-sectors surveyed were: commercial banks, state-owned development banks, development agencies, savings and loans cooperatives (Socap, by its acronym in Spanish), community financial institutions (Sofipo, by its acronym in Spanish), brokerage firms, investment funds, pension funds, and insurance companies.

⁷ CONAIF is composed of the Ministry of Finance and Public Credit, the Bank of Mexico, the National Banking and Securities Commission, the National Insurance and Surety Commission, the National Commission for the Protection and Defense of Users of Financial Services, National Commission of the Retirement Savings System, the Institute for the Protection of Bank Savings, and the Federal Treasury



This diagnosis is based on three main areas: first, the adoption of multiple policies and practices to promote equality within their workplaces; second, the gender gaps in leadership positions; and, finally, the offer of financial products and services focused on women.

The main findings regarding the incorporation of the **gender perspective within financial institutions and government entities**, which are presented in Chapter II, are:

- 68 percent had a gender equality policy or practice; however, only 27 percent had one considering indicators to measure the progress.
- 54 percent had a committee responsible for addressing matters related to equality and non-discrimination.
- 55 percent carried out a questionnaire / survey regarding their working environment considering aspects about equality and non-discrimination.
- 44 percent made awareness campaigns on labor equality and non-discrimination.
- Half of the participants made training programs on labor equality, non-discrimination, human rights, or gender perspective.
- One out of four offered disability-related leave or maternity and paternity leave longer than those established by law.
- 13 percent had some external recognition or certification related to the implementation of policies focused on the promotion of diversity, equality, or financial inclusion of women; besides, 15 percent was part of an association that promotes these matters.

Concerning the **representation of women in leadership positions**, described in Chapter III, these are the main findings:

- Considering the total of people hired, 48 percent were women; and, about the total number of people who quit the financial institution, 47 percent were women.
- Considering the total of people who obtained a promotion, half of them were women; and 51 percent of the total who were trained in management courses were women.
- Considering the total of people working at financial entities (institutions and authorities), 51 percent of employees were women. However, this proportion decreased to 28 percent in managerial positions⁸ and, to 25 percent in high-level decision job roles⁹.

Finally, the main findings related to the **portfolio of products and services focused on women that the surveyed financial institutions offered to their women clients** were:

- 14 percent reported having at least one financial product designed for women.
- 60 percent considered that women tend to have better financial behavior.
- 44 percent considered that women need financial products with different characteristics than those offered to men; however, only 20 percent of those that answered positively had a product or service with gender attributes.

⁸ It refers to "People in managerial positions" in all financial sub-sectors, except in the CONAIF's entities, where it refers to "third and fourth level" positions.

⁹ It refers to the job roles (known as o equivalent to) "Board of Directors, Technical Committee or Collegiate Body," "Chief Executive Officer," and "Comptroller or Internal Comptroller or Equivalent" in all financial sub-sectors, except in CONAIF entities, where it refers to the categories "First and second level."

- Some factors that the surveyed institutions considered could promote the access and use of financial products and services to women were:
 - Grant differentiated benefits (to women), the 44 percent.
 - Broaden the types of loan guarantee schemes, the 46 percent.
 - Create marketing strategies focused on women, the 77 percent.



I. Introducción

Igualdad y perspectiva de género

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución) establece, en su artículo cuarto, que la mujer y el hombre son iguales ante la ley; asimismo, en el quinto párrafo de su artículo primero manifiesta que queda prohibida cualquier forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, entre ellas, por razón de género.

Por otro lado, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres¹⁰ (Ley para la igualdad), en su artículo 5 fracción IV, define la **igualdad de género** como la 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.

Bajo la misma Ley para la igualdad, se define a la **perspectiva de género** como el concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

De igual manera, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 5 fracción IX, establece que la **perspectiva de género** 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.

Conscientes de la importancia que tiene alcanzar la igualdad de género y del papel clave del sector financiero como canal para movilizar capital y asignar recursos en la economía, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la Asociación de Bancos de México (ABM) firmaron una carta compromiso en marzo de 2021¹¹, como mecanismo voluntario para reducir las brechas de género en el sistema financiero, a través de las siguientes acciones:

1. Elaborar un diagnóstico sobre la participación de las mujeres en la banca múltiple en puestos directivos.

¹⁰ Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgimh.htm>

¹¹ Para mayor información, consultar el comunicado de prensa: <https://www.gob.mx/shcp/prensa/comunicado-no-017-secretaria-de-hacienda-y-abm-firman-carta-compromiso-para-reduccion-voluntaria-de-brecha-de-genero-en-sector-financiero?idiom=fr>



2. Establecer mecanismos que promuevan la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión entre instituciones de crédito.
3. Promover productos y servicios financieros con perspectiva de género e inclusión financiera.
4. Establecer un comité entre autoridades financieras y la ABM para dar seguimiento a los puntos anteriores.

En junio del mismo año, la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS) firmó también una carta compromiso con la SHCP, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) y la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (Condusef) para impulsar un diagnóstico de equidad de género, diversidad e inclusión financiera; una cultura laboral de equidad de género; el fomento de la educación financiera, dando énfasis a la perspectiva de género y al enfoque de grupos en condición de vulnerabilidad; así como la creación de un comité para ejecutar y dar seguimiento a los compromisos¹².

El presente diagnóstico surge dentro del contexto de estas cartas compromiso, convirtiéndose en uno de los primeros esfuerzos incorporados a la agenda de trabajo del Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF)¹³, el cual fue creado bajo el liderazgo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para dar seguimiento efectivo a las acciones primeramente acordadas con estos sectores. Este diagnóstico y el análisis que se derive en las mesas de trabajo dispuestas por el Comité, podrán apoyar a la elaboración de un plan de trabajo para encauzar los esfuerzos por alcanzar una mayor igualdad de género en el sistema financiero.

En este marco, el presente documento tiene como objetivo presentar un primer panorama descriptivo de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras¹⁴. Complementariamente se muestra información relativa a las autoridades que conforman el Consejo Nacional de Inclusión Financiera (CONAIF), entre las que se encuentran las autoridades reguladoras del sector.

El documento está conformado por cuatro capítulos: el primero trata sobre la igualdad y perspectiva de género, así como del diseño del cuestionario; el segundo, sobre la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y prácticas de las entidades y autoridades financieras; el tercero, sobre la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo en estas instituciones; y el cuarto, sobre la oferta de productos y servicios ofrecidos a las mujeres por parte de las entidades financieras.

¹² Para mayor información consultar: https://www.amisprensa.org/wp-content/uploads/2021/05/Inauguracion_Convencion_AMIS_11_mayo_2021.pdf?utm_medium=Comunicado+AMIS

¹³ El CIIGEF se encuentra integrado por personas representantes de: la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el Banco de México, la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas, la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros, Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, la Asociación de Bancos de México, la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, la Asociación Mexicana de Capital Privado, la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura y como invitado honorario permanente el Instituto Nacional de las Mujeres.

¹⁴ Se refiere a la banca múltiple, banca de desarrollo, organismos de fomento, sociedades financieras populares (Sofipo), sociedades cooperativas de ahorro y préstamo (Socap), administradoras de fondos para el retiro, instituciones de seguros, casas de bolsa, y fondos de inversión.

Adicionalmente, se incorporaron cuadros con información que ayuda a comprender mejor los planteamientos y hallazgos del documento.

Cuestionario sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras

Para poder construir un panorama descriptivo de la adopción de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras y autoridades que conforman el CONAIF, la CNBV diseñó un cuestionario¹⁵ que tuvo retroalimentación de Women's World Banking y de la Unidad de Igualdad de Género de la SHCP.

El levantamiento de este cuestionario fue enviado electrónicamente a la dirección general de cada entidad, entre los meses de febrero y mayo de 2021 para todas las entidades de la banca múltiple, banca de desarrollo, organismos de fomento, entidades de ahorro y crédito popular (EACP) — conformadas por las sociedades cooperativas de ahorro y préstamo (Socap) y las sociedades financieras populares (Sofipo), casas de bolsa, fondos de inversión y autoridades que conforman el CONAIF. Posteriormente, durante los meses de septiembre y octubre del mismo año, la Consar y la CNSF se sumaron al esfuerzo, recolectando el cuestionario de las administradoras de fondos para el retiro (Afore) e instituciones de seguros, respectivamente.

El objetivo del cuestionario fue recabar información de las políticas y prácticas adoptadas por las instituciones tanto con sus clientas o usuarias, como con sus empleadas o colaboradoras. El cuestionario estuvo compuesto de dos secciones. La primera sección estuvo orientada en las políticas, programas, campañas y productos financieros enfocados a las clientas de la entidad financiera, bajo las siguientes subsecciones:

- Información sobre productos y servicios financieros para las mujeres.
- Perspectivas sobre el comportamiento y necesidades financieras de las mujeres.
- Acciones necesarias para fomentar el acceso y uso de los servicios financieros de las mujeres.
- Reconocimientos y participación en asociaciones enfocadas a la inclusión financiera de las mujeres.

La segunda sección del cuestionario estuvo enfocada en las políticas y liderazgo de las mujeres al interior de la entidad o autoridad financiera, bajo las siguientes subsecciones:

- Políticas y liderazgo de las mujeres al interior de la entidad o autoridad financiera.
- Movilidad y capacitación laborales por sexo.
- Información sobre políticas y prácticas de igualdad de género al interior de su institución.

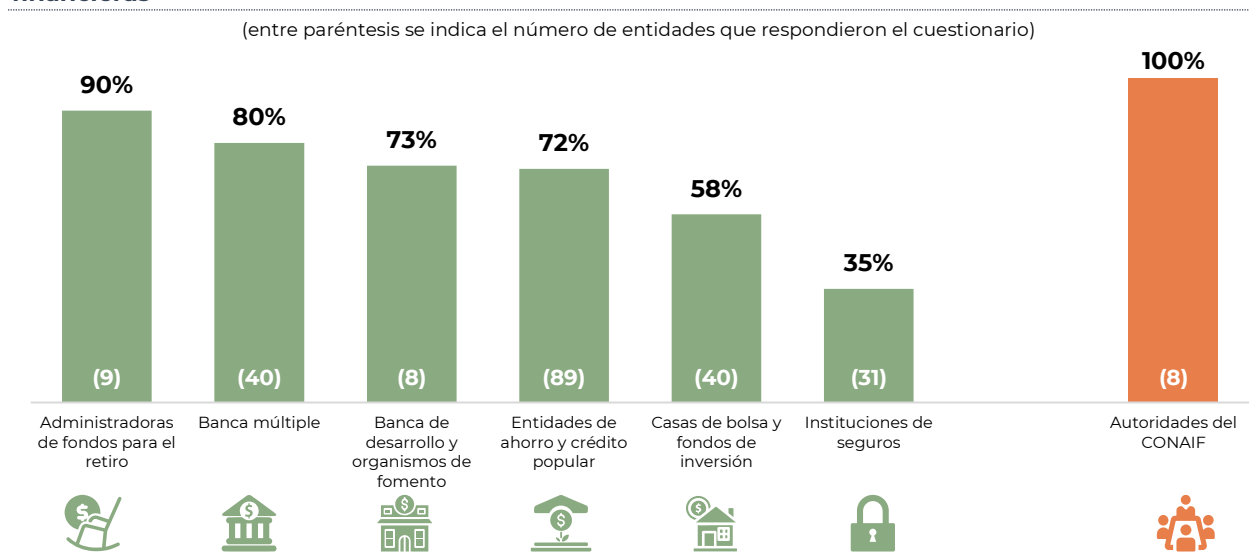
¹⁵ Ver Anexo 4. Cuestionario sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras.



- Composición por sexo de la plantilla laboral de la entidad o autoridad financiera.

Como lo muestra la Gráfica 1, se recibieron más de 220 cuestionarios¹⁶, lo que representó que poco más de seis de cada diez entidades financieras de los sectores encuestados brindaron su información. De manera particular, todas las autoridades que componen el CONAIF respondieron el cuestionario; en las Afore, lo contestaron nueve de cada diez; en la banca múltiple, ocho de cada diez; y tanto en la banca de desarrollo y organismos de fomento, como en entidades de ahorro y crédito popular, la proporción fue de siete de cada diez; en las casas de bolsa y fondos de inversión fue de seis de cada diez, y en las instituciones de seguros la proporción fue de una de cada tres¹⁷.

Gráfica 1. Distribución de porcentaje de cuestionarios recibidos de las entidades y autoridades financieras



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

¹⁶ Para mayor detalle de las entidades financieras que respondieron el cuestionario consultar el Anexo 2. Entidades financieras participantes

¹⁷ Es importante señalar que varias casas de bolsa y fondos de inversión son parte de grupos financieros de la banca múltiple, por lo cual la información de estas entidades pudo estar contenida en la información de la banca múltiple. Asimismo, se recibió información de algunos grupos o corporativos que concentran a más de una institución de seguros, por lo cual, aunque se recibieron 31 cuestionarios, se tomaron 29 cuestionarios con respuestas únicas.



II. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas y prácticas laborales



La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a partir de 2009, instrumenta una norma para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Su objetivo es evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación implementadas en los centros de trabajo para dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en esta materia, así como en previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma ha sido fortalecida tanto en 2012, como en 2015, consolidándose así la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (Norma)¹⁸.

Esta Norma fue elaborada por un Consejo Interinstitucional conformado por la STPS, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), con el fin de que las y los empleados se beneficien de:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales para afirmar la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización para promover un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Para la elaboración del cuestionario, principalmente en el rubro de políticas y prácticas de igualdad de género, se tomaron como guía diversos requisitos solicitados a los centros laborales para la certificación en esta Norma. En noviembre de 2021, en el país había más de 500 centros de trabajo con certificación vigente, sin embargo, solamente 14 pertenecían a entidades financieras y tres a autoridades reguladoras, es decir, un total de 17 instituciones de los sectores considerados en este diagnóstico (ver Cuadro 1). Por ello, los resultados presentados en este documento sirven como un parámetro de cómo las entidades y autoridades han comenzado a incorporar diversas prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación.

En el presente capítulo se muestra el porcentaje de las entidades y autoridades financieras que contaron con políticas o prácticas de igualdad de género. Los elementos que se tuvieron en consideración fueron: la inclusión de indicadores para la medición de este tipo de políticas o prácticas; la integración de un comité para la atención de asuntos relativos a la igualdad y no discriminación; la aplicación de un cuestionario de clima laboral con aspectos sobre igualdad y no discriminación; la instrumentación de campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación; la implementación de programas de capacitación sobre igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos o perspectiva de género; y la oferta de prestaciones superiores a lo estipulado por la ley respecto a los días de incapacidad o permisos asociados a la maternidad y paternidad.

¹⁸ Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Cuadro 1. Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación



La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es una certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo que cuentan con prácticas de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de sus colaboradoras(es).

Esta certificación está dirigida a organizaciones del sector público, privado y social, de cualquier tamaño y giro, que se encuentren ubicadas en la República Mexicana, en todo momento del año.

La certificación se obtiene al alcanzar al menos 70 puntos de los 100 puntos posibles; y se puede lograr un nivel de reconocimiento mayor con la implementación de medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas, que promuevan la presencia de mujeres en la organización y sus puestos directivos, de

personas con discapacidad, la existencia de una figura mediadora y el fomento de la igualdad y no discriminación entre el personal y sus familias.

Los niveles son: bronce al implementar dos medidas de nivelación, inclusión o acciones afirmativas; plata, con tres medidas; y oro, con cuatro o más medidas de nivelación.

En el mes de noviembre de 2021, se tenía un padrón de 515 centros de trabajo con certificación vigente, dentro de los cuales, 14 pertenecían a entidades financieras (banca múltiple, banca de desarrollo, organismos de fomento e instituciones de seguros) y tres a autoridades reguladoras.

Entidades financieras	Nivel
Axa Seguros, S.A. de C.V.	Bronce
Bancomext S.N.C., I.B.D.	Oro
Banjercito S.N.C	Oro
Banobras S.N.C.	Plata
FIRA, Banco de México	Plata
Grupo Nacional Provincial, S.A.B.	Oro
Infonacot	Certificado
Infonavit	Oro
Mapfre México, S.A	Oro
MetLife México, S.A.	Oro
Nacional Financiera, S.N.C	Plata
Quálitas, S.A. de C.V.	Oro
Scotiabank Inverlat, S. A.	Oro
Thona Seguros, S.A. de C.V.	Plata
Autoridad reguladora	Nivel
Banco de México	Certificado
CNBV	Bronce
SHCP	Oro

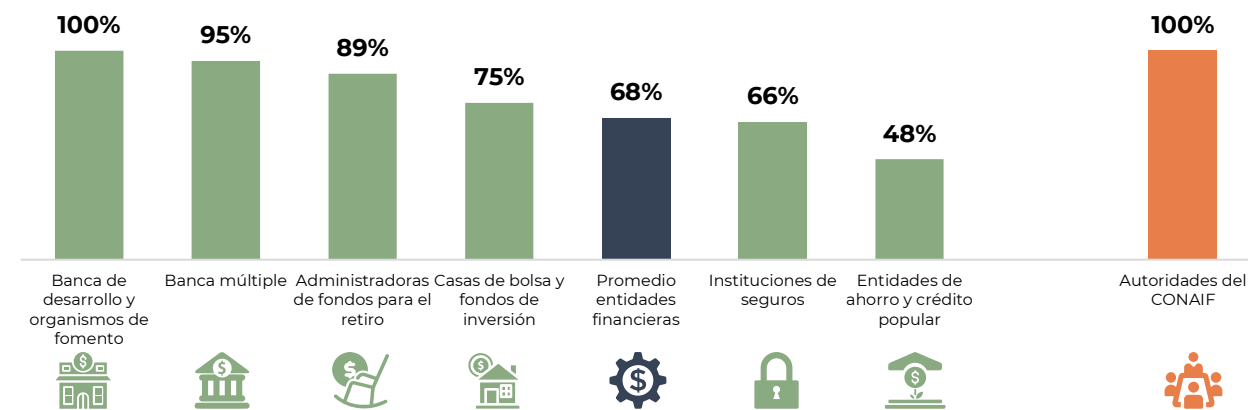
Fuente: Elaboración propia con información de STPS (2021).
Para mayor información consultar gob.mx/normalaboral



Políticas y prácticas de igualdad de género al interior de las entidades y autoridades financieras

De acuerdo con la información recopilada de los cuestionarios, se pudo apreciar que el 68 por ciento de las entidades financieras encuestadas dispusieron de alguna política o práctica de igualdad de género. La banca de desarrollo y organismos de fomento cuentan en su totalidad con esta política o práctica, le siguieron la banca múltiple con el 95 por ciento de sus entidades, luego las administradoras de fondos para el retiro con el 89 por ciento, después las casas de bolsa y fondos de inversión con el 75 por ciento, posteriormente las instituciones de seguros con el 66 por ciento, y finalmente las entidades de ahorro y crédito popular con el 48 por ciento. Por otro lado, la totalidad de las autoridades del CONAIF cuentan con alguna política o práctica de igualdad de género (ver Gráfica 2).

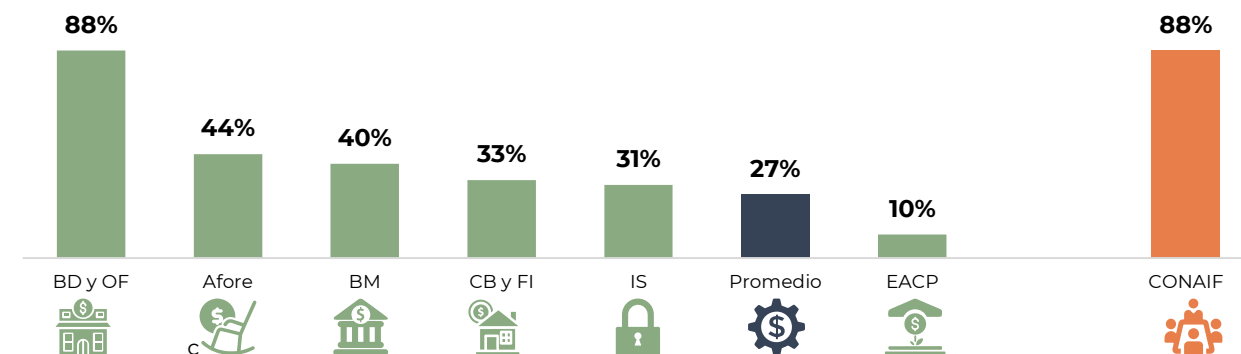
Gráfica 2. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con una política o práctica de igualdad de género



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

A su vez se encontró que el 27 por ciento de las entidades financieras encuestadas contaron con alguna política o práctica de igualdad de género que incluye indicadores para su medición. Los resultados mostraron que el 88 por ciento de las entidades financieras la banca de desarrollo y organismos de fomento reportaron tener una política o práctica con esta característica. Le siguieron las administradoras de fondos para el retiro con el 44 por ciento, después la banca múltiple con el 40 por ciento, luego las casas de bolsa y fondos de inversión con el 33 por ciento, enseguida las instituciones de seguros con el 31 por ciento, y por último las entidades de ahorro y crédito popular con el diez por ciento. Mientras que, en las autoridades del CONAIF, el porcentaje fue de 88 (ver Gráfica 3).

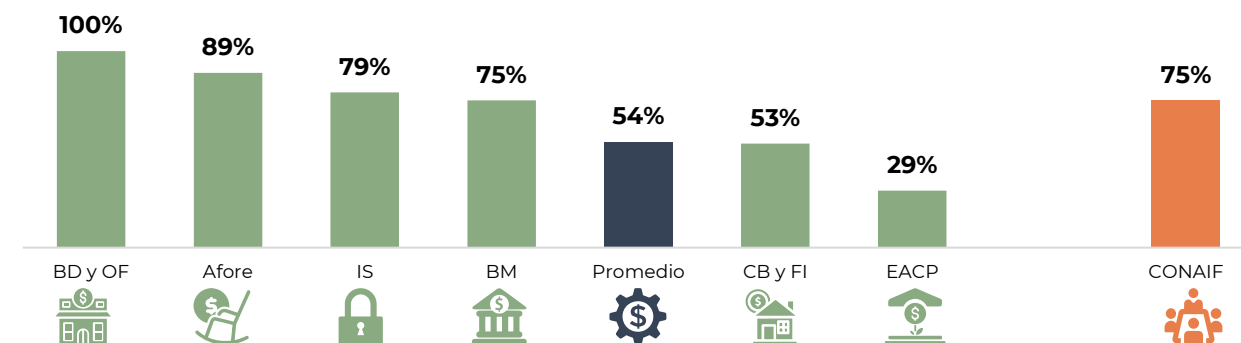
Gráfica 3. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con una política o práctica de igualdad de género que incluye indicadores para medir su avance



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Por otro lado, en promedio se tuvo que el 54 por ciento de las entidades financieras encuestadas contaron con un comité para la atención de asuntos relativos a la igualdad y no discriminación. Desagregando este resultado para cada sector, se obtuvo que todas las entidades financieras de la banca de desarrollo y organismos de fomento contaron con este comité; en las administradoras de fondos para el retiro fue el 89 por ciento de sus entidades; en las instituciones de seguros, el 79 por ciento; en la banca múltiple, el 75 por ciento; en las casas de bolsa y fondos de inversión, el 53 por ciento; y en las entidades de ahorro y crédito popular, el 29 por ciento. Para el caso las autoridades del CONAIF, el porcentaje fue de 75 (ver Gráfica 4).

Gráfica 4. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con un comité que se encargue de la atención de asuntos relativos a la igualdad y no discriminación



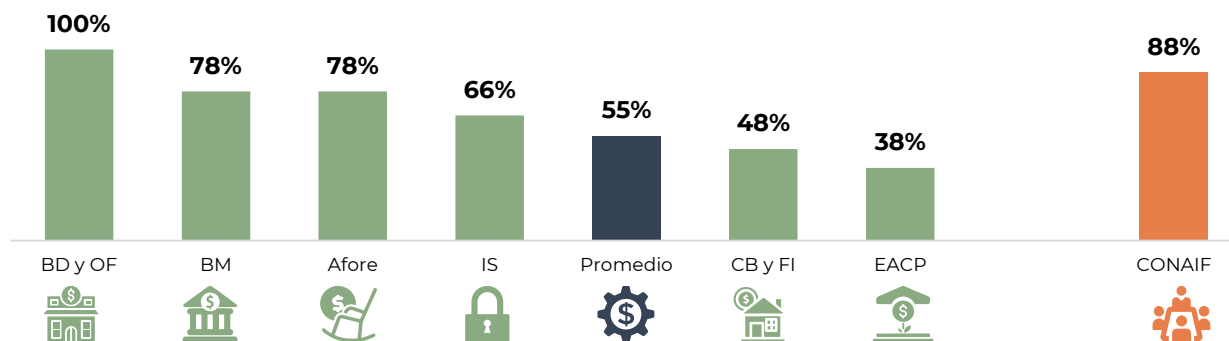
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

En cuanto al porcentaje de las entidades financieras que realizaron algún cuestionario de clima laboral que contempló aspectos sobre igualdad y no discriminación, se obtuvieron los siguientes resultados para cada uno de los sectores: el 100 por ciento para las entidades financieras de la banca de desarrollo y organismos de fomento, el 78 por ciento tanto para la banca múltiple como para las administradoras de fondos para el retiro, el 66 por ciento para las instituciones de seguros, el 48 por ciento para las casas de bolsa y fondos de inversión, y el 38 por ciento para las entidades de ahorro y crédito popular. En este rubro, el porcentaje promedio de las entidades financieras encuestadas fue



de 55 por ciento, mientras que para las autoridades del CONAIF el valor fue de 88 por ciento (ver Gráfica 5).

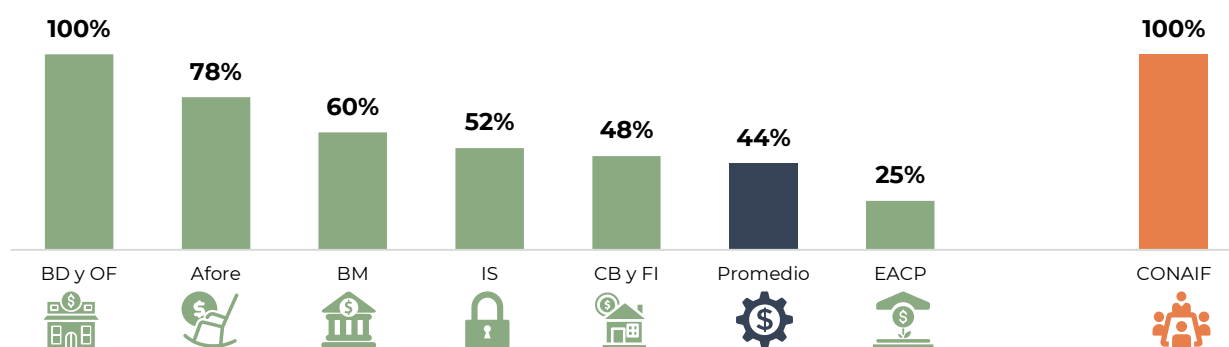
Gráfica 5. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que realizaron algún cuestionario de clima laboral que contemple aspectos sobre igualdad y no discriminación



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Respecto a las entidades financieras que realizaron campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación, se tuvo que la totalidad de la banca de desarrollo y organismos de fomento llevaron a cabo este tipo de campañas de sensibilización. Mientras que esta labor se realizó en casi ocho de cada diez de las administradoras de fondos para el retiro, en tres de cada cinco entidades en la banca múltiple, en una de cada dos en las instituciones de seguros, en poco menos de la mitad de las casas de bolsa y fondos de inversión, y en la cuarta parte de las entidades de ahorro y crédito popular. Por lo que, en promedio, el 44 por ciento de las entidades financieras encuestadas efectuaron estas campañas, mientras que la totalidad de las autoridades del CONAIF realizaron este tipo de campañas (ver Gráfica 6).

Gráfica 6. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que realizaron campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación

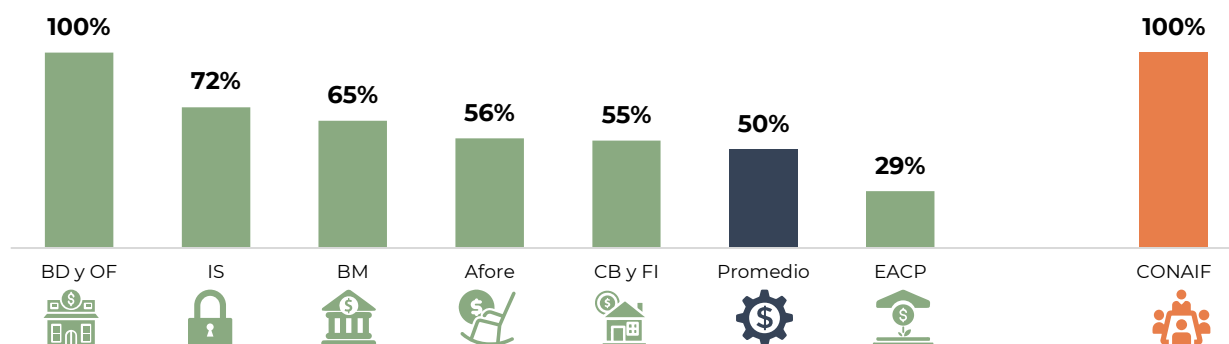


Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Todas las entidades financieras de la banca de desarrollo y organismos de fomento tuvieron programas de capacitación sobre igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos o perspectiva de género. En tanto que el porcentaje en este rubro para las instituciones de seguro fue de 72 por ciento, para la banca múltiple de 65 por ciento, para las administradoras de fondos para el

retiro fue de 56 por ciento, para las casas de bolsa y fondos de inversión fue de 55 por ciento, y para las entidades de ahorro y crédito popular fue de 29 por ciento, obteniéndose que, la mitad de las entidades financieras contaron con estos programas de capacitación al interior de ellas, en contraposición la totalidad de autoridades del CONAIF cuenta con programas de capacitación con esta temática (ver Gráfica 7).

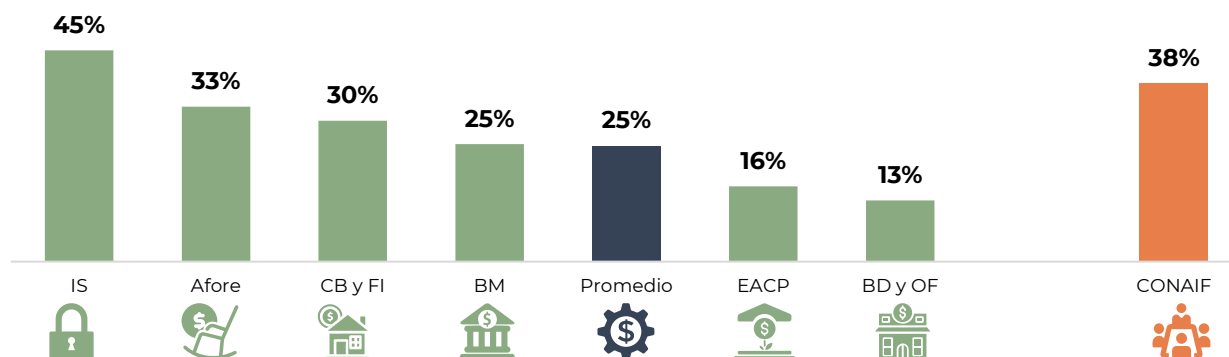
Gráfica 7. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con programas de capacitación sobre igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos o perspectiva de género



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

En el rubro referente a las prestaciones superiores a lo estipulado por la ley como son los días de incapacidad o permisos asociados a la maternidad o paternidad, se encontró que la cuarta parte de las entidades financieras encuestadas ofrecieron prestaciones a su personal, superiores a las estipuladas en la ley. En particular, se pudo observar que el 45 por ciento de las instituciones de seguros tuvieron estas prestaciones; el 33 por ciento de las administradoras de fondos para el retiro, el 30 por ciento de las casas de bolsa y fondos de inversión, el 25 por ciento de la banca múltiple, el 16 por ciento de las entidades de ahorro y crédito popular y el 13 por ciento de la banca de desarrollo y organismos de fomento. En tanto que para las autoridades del CONAIF fue del 38 por ciento (ver Gráfica 8).

Gráfica 8. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que ofrecen días de incapacidad o permisos asociados a la maternidad o paternidad superiores a los marcados por la ley



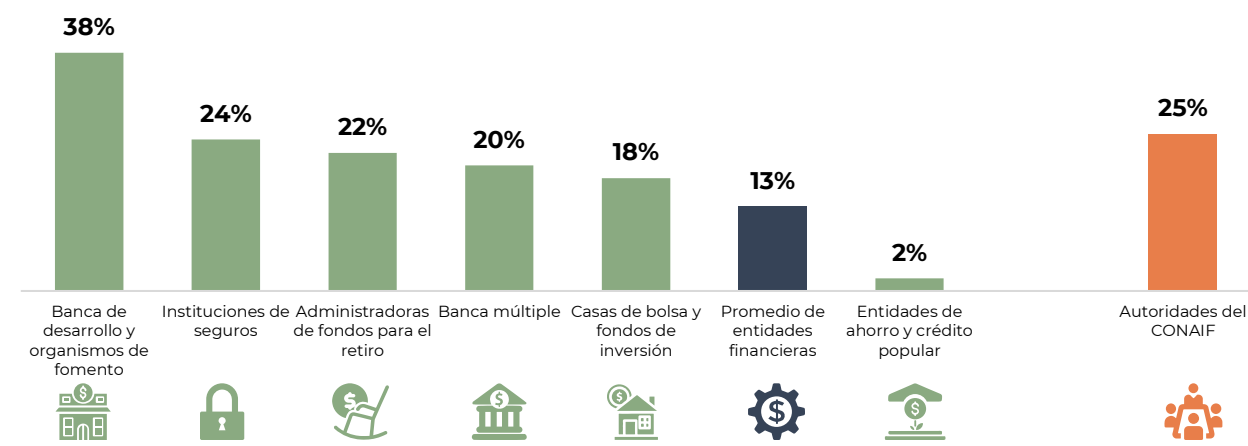
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.



Certificaciones, reconocimientos y participación en asociaciones enfocadas a la inclusión financiera de las mujeres

Con relación a este tema, se plasmó que el 13 por ciento de las entidades financieras encuestadas recibieron alguna certificación, reconocimiento o premio externo, durante 2020, relacionado con la implementación de políticas enfocadas a la promoción de la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres. La proporción de las entidades y autoridades financieras que tuvo estos premios, reconocimientos o certificaciones en cada sector fue: en la banca de desarrollo y organismos de fomento, el 38 por ciento; en las instituciones de seguros, el 24 por ciento; en las administradoras de fondos para el retiro, el 22 por ciento; en la banca múltiple, el 20 por ciento; en las casas de bolsa y fondos de inversión, el 18 por ciento; y en las entidades de ahorro y crédito popular, el dos por ciento. Mientras que en las autoridades del CONAIF, la proporción fue de una de cada cuatro (ver Gráfica 9).

Gráfica 9. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que recibió alguna certificación, reconocimiento o premio externo relacionado con la implementación de políticas enfocadas a la promoción de la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres



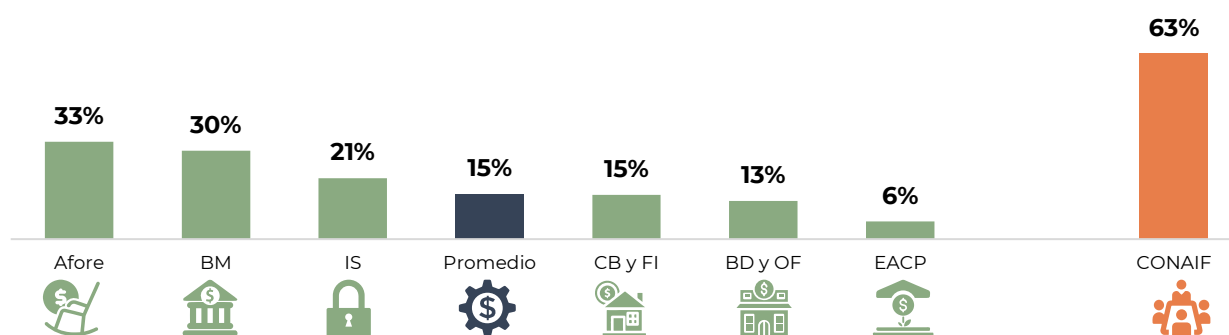
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Entre los premios, reconocimientos o certificaciones más mencionadas fueron la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (ver Cuadro 1, página 21); la certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE, por sus

siglas en inglés); pertenecer a los rankings de Diversidad e Inclusión 2020 por Great Place to Work¹⁹, así como también se citó el Índice de Igualdad de Bloomberg (GEI, por sus siglas en inglés) 2020²⁰.

Finalmente, la información de los cuestionarios mostró que, en promedio, el 15 por ciento de las entidades financieras encuestadas formaron parte de alguna asociación nacional o internacional que fomentó la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres durante 2020. Desagregando este resultado para cada sector se obtuvo que dentro de las administradoras de fondos para el retiro fue el 33 por ciento de sus entidades financieras; en la banca múltiple, el 30 por ciento; en las instituciones de seguros, el 21 por ciento; en las casas de bolsa y fondos de inversión, el 15 por ciento; en la banca de desarrollo y organismos de fomento, el 13 por ciento; y en las entidades de ahorro y crédito popular, el seis por ciento. Dentro de este rubro destacó que el 63 por ciento de las autoridades del CONAIF formaron parte de alguna asociación en fomento de las mujeres (ver Gráfica 10).

Gráfica 10. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que formó parte de alguna asociación nacional o internacional que fomentó la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

De las entidades y autoridades financieras que formaron parte de alguna asociación nacional o internacional que fomentó la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres, destacaron que 14 de ellas se han asociado con ONU Mujeres, ya sea por haber sido adherentes a la Campaña *HeForShe*²¹ o ser signatarias de los Principios para el empoderamiento de las mujeres (ver Cuadro 2); cuatro entidades financieras pertenecieron a las asociaciones Mujeres en Finanzas (MEF)²², la cual busca promover el desarrollo y empoderamiento profesional de las mujeres en la industria financiera,

¹⁹ En este premio se reconoce a las organizaciones que promueven el trato justo y ofrecen una experiencia laboral de calidad a todas las personas que laboran en ellas, independientemente de su rol en la organización, género, orientación sexual, etnia o religión. Para mayor información consultar greatplacetowork.com.mx/login-ranking-diversidad-inclusion/ranking-diversidad-e-inclusion-2020/

²⁰ Dentro de este índice se incluyó a 325 compañías basadas en 42 países y regiones; monitorea el rendimiento financiero de empresas públicas comprometidas en apoyar la igualdad de género a través del desarrollo de políticas, representación y transparencia. Para mayor información consultar www.bloomberg.com/latam/blog/indice-de-igualdad-de-bloomberg-2020-se-amplia-para-incluir-325-companias-publicas-a-nivel-mundial/

²¹ Para mayor información consultar mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/08/adhesiones-heforshe-mexico

²² Para mayor información consultar mujeresenfinanzas.mx



asimismo tres entidades financieras pertenecieron al Club del 30 por ciento²³, el cual es una campaña dirigida por directores generales y presidentes de consejos de las principales empresas en México que buscan tomar acciones para incrementar la diversidad de género en sus consejos de administración.

Cuadro 2. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (*Women's Empowerment Principles*, WEP) surgieron de la colaboración entre ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con el fin de orientar a empresas de cualquier sector, tamaño e industria, sobre como empoderar a las mujeres en su lugar de trabajo, en los mercados y en su comunidad en general.

Tienen como fundamento el considerar que, para tener igualdad de género y garantizar la inclusión de las mujeres, se requiere que las empresas tomen acciones y adopten políticas visibles y medibles para lograrlo.

Por ello, los WEP les permiten evaluar sus políticas y prácticas de empoderamiento de las mujeres, así como establecer nuevas.

Los principios WEP que se esperan sean cumplidos por las empresas adheridas son siete:

1. Una dirección que promueva la igualdad de género.

2. La igualdad de oportunidades, integración y no discriminación.
3. La salud, seguridad y una vida libre de violencia.
4. La educación y formación para el desarrollo profesional.
5. El desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de mercadotecnia.
6. El liderazgo comunitario y compromiso.
7. La transparencia, evaluación e información.

A nivel mundial, hay 5 mil 754 empresas privadas, gubernamentales y asociaciones signatarias de los WEP, 115 están en México, de las cuales 14 pertenecen a los sectores considerados en este documento: AXA Seguros, Banorte, Banregio, Bolsa Mexicana de Valores, Citibanamex, Gentera, GNP Seguros, Grupo Bursátil Mexicano (GBM), Grupo Salinas, HSBC, JP Morgan Servicios, MetLife México, Santander y Zurich México.

Fuente: Elaboración propia con información de ONU Mujeres en México (2020).
Para mayor información consultar weps.org.

²³ Para mayor información consultar 30percentclublatam.org/es/inicio/



III. Representación de las mujeres en posiciones de liderazgo



En 1995 se estableció la Plataforma de Acción de Beijing²⁴, por medio de la cual se busca eliminar las barreras sistémicas que impiden la participación igualitaria de las mujeres, y en que el sector privado es un jugador importante en lograrlo. Por ello, en 2010, ONU Mujeres y el Pacto Mundial establecieron los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEP, por sus siglas en inglés). Estos principios ofrecen una “óptica de género” mediante la cual las empresas pueden analizar y medir sus políticas y prácticas encaminadas al empoderamiento de las mujeres; el primero de ellos es “promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel” (ONU Mujeres en México, 2020).

Asimismo, el Fondo Monetario Internacional muestra que el tener una mujer más en los niveles ejecutivos o en los consejos directivos, manteniendo el mismo número de puestos directivos, está asociado con un incremento de 8 a 13 puntos en el retorno de los activos. Lo anterior sucede particularmente en industrias donde existe mayor fuerza laboral de mujeres y con una mayor demanda por creatividad y pensamiento crítico (Christiansen, Lin, Pereira, Topalova, & Turk, 2016).

Otros estudios refieren diversos efectos positivos en el compromiso de las personas que laboran en dichas empresas, por ejemplo, en la reputación, la gobernanza de las mismas, la sustentabilidad y la innovación (International Labour Office, Bureau for Employers’ Activities (ACT/EMP), 2017; Trivelli, y otros, 2020).

En este capítulo se analizan tanto las contrataciones, salidas y ascensos de mujeres y hombres; como la composición por sexo del total del personal, de los puestos directivos y de los puestos de alta decisión²⁵ que se presentaron al interior de las entidades y autoridades financieras, durante 2020.

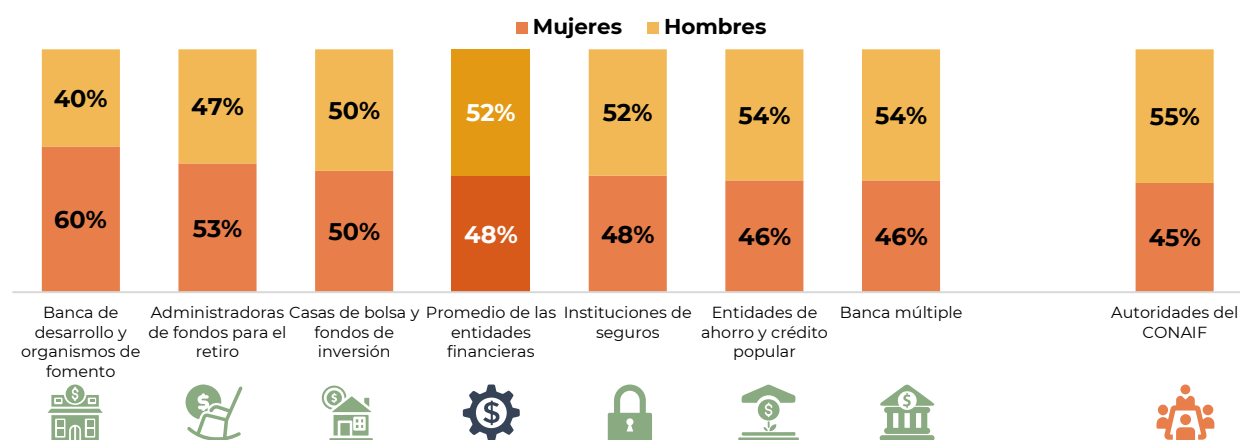
²⁴ Para mayor información consultar beijing20.unwomen.org/es/about

²⁵ Se refiere a la Dirección General, Consejo de Administración, Contraloría Interna, Presidencia y Vicepresidencia.

Movilidad y capacitación laborales por sexo en las entidades y autoridades financieras

Los resultados de los cuestionarios mostraron que la distribución por sexo de las personas contratadas en las entidades financieras durante 2020 fue de 48 por ciento para las mujeres. Al interior de todas las entidades financieras encuestadas, el sector que contrató la mayor proporción de hombres como parte de su personal fueron las entidades de ahorro y crédito popular y la banca múltiple, ambos sectores con el 54 por ciento; mientras que, por el lado opuesto, el sector que contrató la mayor proporción de mujeres fue la banca de desarrollo y organismos de fomento con el 60 por ciento. Para el caso de las autoridades del CONAIF se contrató una mayor proporción de hombres, con el 55 por ciento (ver Gráfica 11).

Gráfica 11. Distribución de mujeres y hombres contratados por las entidades y autoridades financieras durante 2020

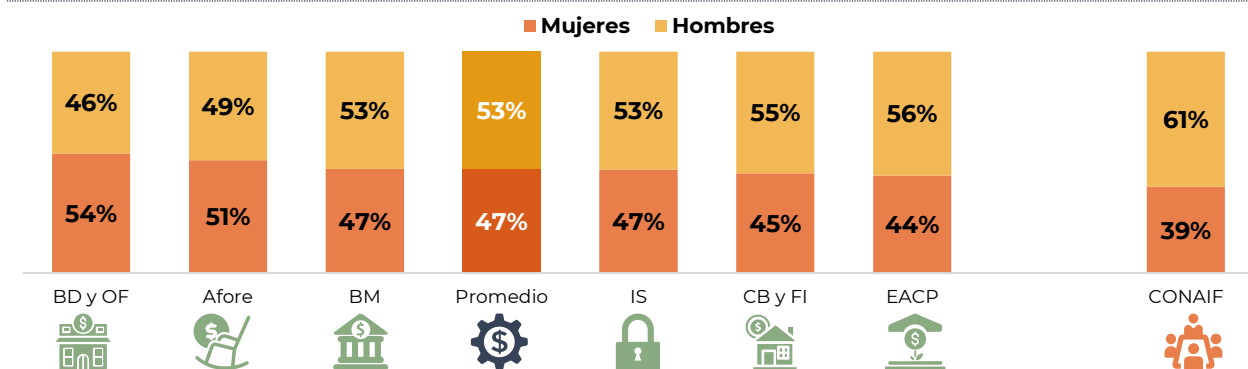


Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

De manera similar, la distribución por sexo de las personas que dejaron de laborar en las entidades financieras durante 2020 fue de 47 por ciento para las mujeres. El sector donde se presentó la mayor proporción de hombres que dejaron de trabajar fue en las entidades de ahorro y crédito popular, con el 56 por ciento; contrariamente, en la banca de desarrollo y organismos de fomento se presentó la mayor proporción de mujeres que dejaron de laborar en estas entidades, con el 54 por ciento. Para el caso de las autoridades del CONAIF, el 61 por ciento de las personas que dejaron de laborar en ellas fueron hombres (ver Gráfica 12).



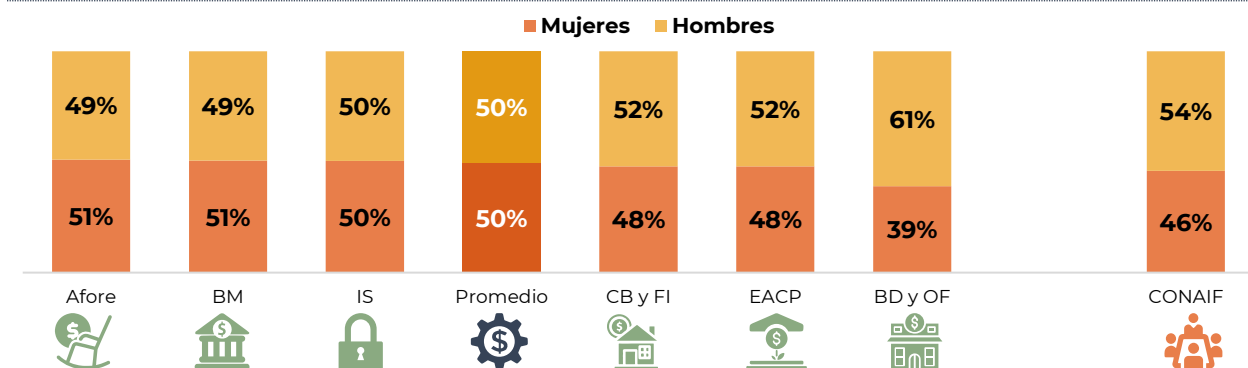
Gráfica 12. Distribución de mujeres y hombres que dejaron de laborar en las entidades y autoridades financieras durante 2020



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

La distribución por sexo del personal que recibieron un ascenso o promoción en su entidad financiera durante 2020 estuvo equilibrada, en promedio, el 50 por ciento fue para las mujeres y el otro 50 por ciento para los hombres. En las entidades de la banca de desarrollo y organismos de fomento, se promocionó mayormente a los hombres, específicamente a tres de cada cinco; en relación con las administradoras de fondos para el retiro y a la banca múltiple sucedió lo opuesto, se ascendió o se promocionó mayormente a las mujeres, en una proporción de 51 por ciento del total de su personal, para cada sector; mientras que en las autoridades del CONAIF se promovió una proporción mayor de hombres, con un 54 por ciento (ver Gráfica 13).

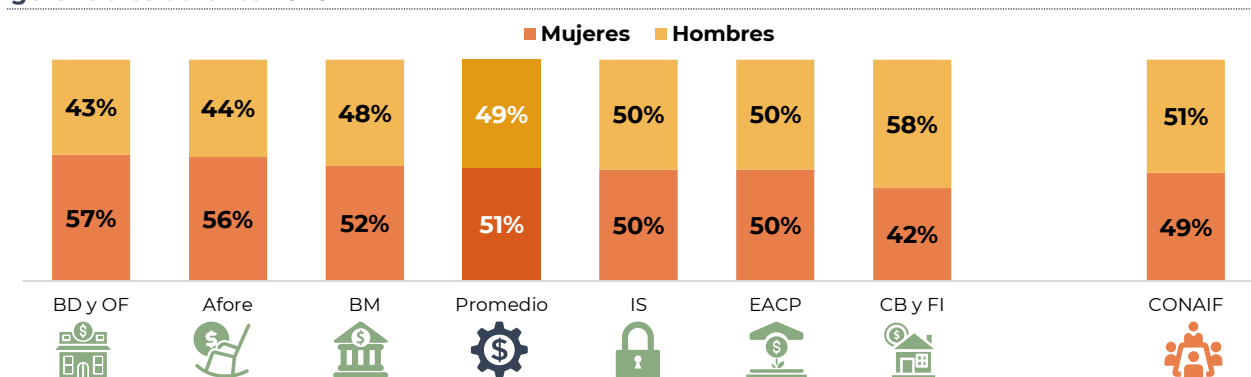
Gráfica 13. Distribución de mujeres y hombres que recibieron un ascenso o promoción en su entidad o autoridad financiera durante 2020



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Durante el 2020, del total de personas que recibieron capacitación en temas gerenciales, el 51 por ciento fueron mujeres. Particularmente, la banca de desarrollo y organismos de fomento fue el sector en el que se capacitó la mayor proporción de mujeres, alcanzando el 57 por ciento del total de su personal. Por el contrario, como se puede observar en la Gráfica 14, las casas de bolsa y fondos de inversión constituyeron el sector en el que se capacitó la mayor proporción de hombres, ya que poco menos de tres de cada cinco fueron capacitados. Para el caso de las autoridades del CONAIF se tuvo una ligera proporción mayor de hombres capacitados en temas gerenciales, con un 51 por ciento.

Gráfica 14. Distribución de mujeres y hombres que recibieron una capacitación en temáticas gerenciales durante 2020

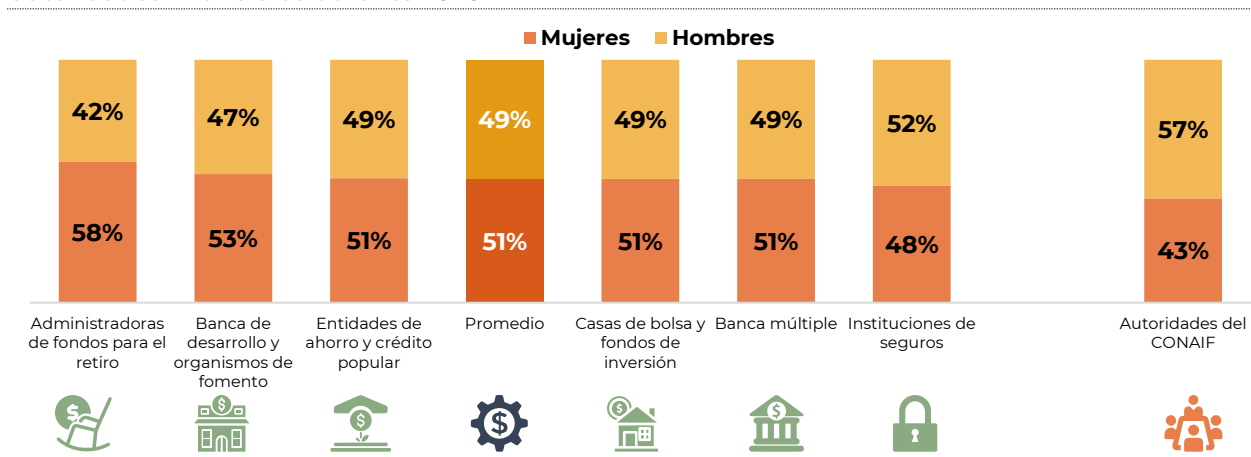


Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Composición del personal por sexo en las entidades y autoridades financieras

Respecto a la distribución del personal que laboró en las entidades y autoridades financieras durante 2020, el número de mujeres fue equivalente al 51 por ciento. Particularmente, en las administradoras de fondos para el retiro, las mujeres conformaron la mayoría de la plantilla laboral con el 58 por ciento, alcanzando el porcentaje más alto de las entidades financieras encuestadas. En el caso de las autoridades del CONAIF, los hombres conformaron la mayoría de la plantilla laboral con el 57 por ciento (ver Gráfica 15).

Gráfica 15. Distribución del total de mujeres y hombres que laboraron en las entidades y autoridades financieras durante 2020

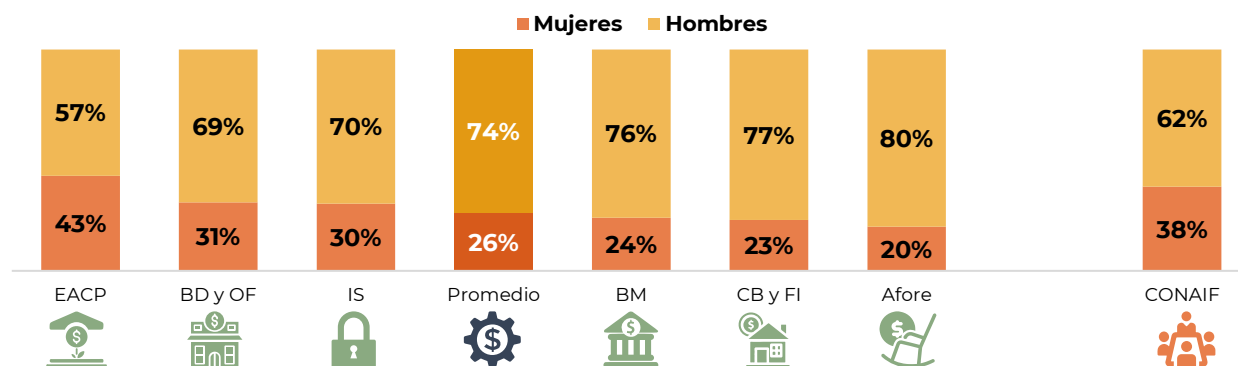


Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.



Con referencia a la distribución de mujeres y hombres en puestos directivos²⁶, en 2020, fue notorio que la minoría del personal que se posicionó en estos cargos fueron las mujeres, dado que poco menos de tres de cada diez puestos directivos estuvieron ocupados por ellas. En los sectores donde se pronunció aún más este hecho fue en las administradoras de fondos para el retiro, y en las casas de bolsa y fondos de inversión, donde el 20 y el 23 por ciento de los puestos directivos fueron para las mujeres. En contraste, el sector en el cual las mujeres tuvieron mayor participación fue en las entidades de ahorro y crédito popular, donde el 43 por ciento de los puestos directivos estuvo cubierto por ellas. Dentro de las autoridades del CONAIF, el porcentaje de mujeres en puestos directivos fue superior al promedio de las entidades financieras encuestadas, ya que fue de 38 por ciento (ver Gráfica 16).

Gráfica 16. Distribución de mujeres y hombres en puestos directivos durante 2020



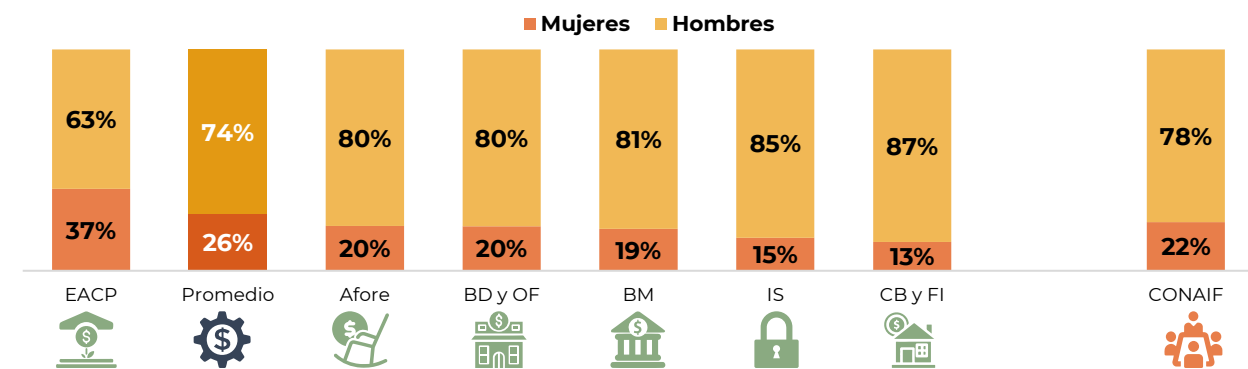
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

La distribución en los puestos de alta decisión²⁷, durante 2020, también estuvo favorecida en todas las entidades financieras encuestadas para los hombres, pues solo uno de cada cuatro de estos puestos estuvo ocupado por mujeres. De manera particular, las casas de bolsa y fondos de inversión tuvieron el menor porcentaje de mujeres en este tipo de puestos, con el 13 por ciento del total del personal. Contrariamente, las entidades de ahorro y crédito popular obtuvieron el resultado más favorecedor de todos los sectores para las mujeres en estos cargos, con una proporción de 37 por ciento del total del personal. Dentro de las autoridades del CONAIF, esta tendencia no fue distinta, ya que los hombres representaron el 78 por ciento de los puestos de alta decisión. (ver Gráfica 17).

²⁶ Se refiere a la categoría "Personas en puestos directivos" en todos los sectores, excepto en las autoridades del CONAIF, donde se refiere a las categorías "Tercer y cuarto nivel".

²⁷ Se refiere a las categorías "Consejo de Administración, Comité Técnico u Órgano Colegiado", "Directora o Director General" y "Contralora o Contralor Interno o Equivalente" en todos los sectores, excepto en las autoridades del CONAIF, donde se refiere a las categorías "Primer y segundo nivel".

Gráfica 17. Distribución de mujeres y hombres en puestos de alta decisión durante 2020



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Específicamente, el 26 por ciento de mujeres en puestos de alta decisión en las entidades financieras encuestadas fue equivalente a poco más de 460 mujeres. Respecto a la distribución en puestos gerenciales²⁸, de las 223 entidades y autoridades encuestadas, 33 contaron con el 50 por ciento o más de mujeres en este tipo de puestos. Como parte de este diagnóstico, se entrevistó a cuatro mujeres que han desempeñado posiciones de liderazgo en el sector financiero, con la finalidad de conocer y compartir sus experiencias: Norma Castro Reyes, Directora Ejecutiva de Inclusión Financiera en Santander (Entrevista 1, Anexo 1)²⁹; Rebeca Esther Pizano Navarro, entonces Directora General Adjunta de Banca de Empresas en Banco Nacional de Comercio Exterior (ver Entrevista 2); María Sanjuanita Garza Benítez, Directora General de CSN Cooperativa Financiera (ver Entrevista 3); e Irene Espinosa Cantellano, Subgobernadora del Banco de México (ver Entrevista 4).

De acuerdo con Burgess et al. (2016), en 2015, las mujeres representaron el 53 por ciento de la fuerza laboral de las instituciones de microfinanzas³⁰ en América Latina y el Caribe, mas solo el 28 por ciento de ellas ocupó puestos de alta gerencia³¹. Sin embargo, dentro de las instituciones de microfinanzas es donde existe mayor participación de mujeres en puestos directivos y gerenciales en comparación con otros sectores del sistema financiero —como se pudo observar en las Gráfica 16 y Gráfica 17, para el caso de México— ya que, en muchos de los casos, su fundación fue hecha por mujeres y para mujeres. Tomando de base la experiencia de estas instituciones de microfinanzas, las y los autores emiten algunas recomendaciones para lograr una buena diversidad de género al interior de las instituciones financieras (ver Cuadro 3).

²⁸ Se refiere a la suma de los puestos directivos y puestos de alta decisión.

²⁹ Todas las entrevistas se encuentran en el Anexo 1. Entrevistas a mujeres en puestos de liderazgo.

³⁰ Para el caso de México, se refiere a entidades de ahorro y crédito popular.

³¹ De acuerdo con el estudio citado, la alta gerencia son aquellas personas empleadas que ocupan puestos considerados por la misma institución como las “altas gerencias”, que reportan directamente al gerente general.



Cuadro 3. Recomendaciones para incrementar la diversidad de género al interior de las instituciones financieras

A partir de la experiencia de instituciones de microfinanzas, el estudio sugiere que estas barreras pueden superarse cuando existe una convicción interna institucional para apoyar a las mujeres y al personal para desarrollarse profesionalmente y fomentar el liderazgo al interior de las instituciones.

Por lo tanto, a continuación, se enumeran algunas recomendaciones que surgen de los factores de éxito de las mujeres que llegaron a la cima de sus instituciones, así como de las buenas prácticas de las microfinancieras que han logrado una buena diversidad de género.

Para instituciones financieras

- a) Realizar un diagnóstico, elaborar una estrategia y asignar los recursos necesarios para promover la diversidad.
- b) Establecer metas claras y medibles para monitorear el progreso hacia la diversidad de género.
- c) Crear una cultura institucional de inclusión y apoyo mutuo.
- d) Usar lenguaje inclusivo interno y externo.
- e) Desarrollar planes de carrera.
- f) Elaborar programas de capacitación técnica y de liderazgo.

- g) Fomentar programas de mentoría.
- h) Incluir candidatas mujeres en las búsquedas de vacantes.
- i) Hacer procesos de selección transparente.
- j) Tener diversidad de género en los comités de selección de personas candidatas.
- k) Asegurar que el proceso de contratación esté libre de sesgos hacia mujeres en edad reproductiva.
- l) Establecer políticas para atraer y retener mujeres, como igualdad salarial.

Para inversionistas, reguladores y actores de apoyo

- a) Adoptar un compromiso específico sobre la inclusión de las mujeres.
- b) Inspirar e influir a las instituciones en su propia adopción y compromiso hacia la inclusión.
- c) Incluir una revisión de indicadores clave de inclusión financiera, así como de sus metas.
- d) Preparar rutas críticas para apoyar a las entidades en la implementación de actividades de promoción interna.
- e) Ofrecer información sobre las mejores prácticas de la industria.
- f) Flexibilizar los requisitos de las personas candidatas a juntas directivas.

Fuente: Empezando por casa: El liderazgo femenino en las entidades de microfinanzas en América Latina y el Caribe (Burgess, Martínez, Magnoni, Carballo, & Hainze, 2016, págs. 49-57)



IV. Oferta de productos y servicios enfocados en las mujeres



Las brechas de género en la inclusión financiera se han asociado con varios factores como son una menor participación de las mujeres en el mercado laboral, una mayor participación de mujeres en el mercado informal, la desigualdad en el nivel de ingresos entre hombres y mujeres, la tenencia de propiedad y la educación financiera (PNUD, 2019). Esta desigualdad en la inclusión financiera de las mujeres merma su participación en la economía y, con ello, la posibilidad de mejorar sus vidas y la de sus familias.

A pesar de que las mujeres son consideradas un segmento de negocio muy amplio y rentable, las propuestas de valor presentadas por los productos y servicios financieros en el mercado no han sido atractivas para ellas o no se han adaptado a sus necesidades (Trivelli, y otros, 2020).

De acuerdo con Women's World Banking (2018), se ha observado que al diseñar productos financieros a partir de una neutralidad de género (*gender-neutral*, término en inglés), estos pueden tender a considerar las necesidades de los hombres, por lo que el sistema financiero actual favorece en mayor medida su inclusión financiera y no de las mujeres. Aunado a lo anterior, existen barreras estructurales (empleo informal, falta de posesión de activos, rol en la sociedad, violencia) y conductuales (desconfianza y aversión al riesgo) que enfrentan las mujeres y que inciden en su exclusión financiera.

Existen muchas políticas, estrategias y productos financieros que buscan mejorar el acceso de las mujeres, aunque en algunos casos son superficiales, ya que la creación de productos dirigidos a las mujeres tendría que tomar en cuenta sus necesidades y las barreras particulares de su inclusión, derivadas de su contexto en la sociedad. Sin embargo, algunas instituciones financieras no recopilan ni analizan información desagregada por sexo, lo cual es un impedimento para conocer los comportamientos y necesidades de las mujeres, e incorporarlos en el diseño de sus productos.

El diseño de productos y servicios financieros enfocados en las mujeres impacta positivamente su capacidad de incrementar sus activos y suavizar su consumo ante caídas en sus ingresos (Holloway, Niazi, & Rouse, 2017). Un ejemplo de ello son las cuentas de ahorro sin comisiones, que les permiten acumular ahorro y, a su vez, adquirir bienes que no podrían obtener solo con su ingreso corriente (Salman & Nowacka, 2020).

En México, poco más de seis de cada diez mujeres adultas cuentan con algún producto financiero formal, mientras que para los hombres la proporción aumenta a siete de cada diez. Particularmente, en algunos productos la brecha es más grande, como en las cuentas de ahorro para el retiro donde la proporción de mujeres es tres de cada diez, mientras que la de los hombres es de cinco de cada diez (CNBV-INEGI, 2018).

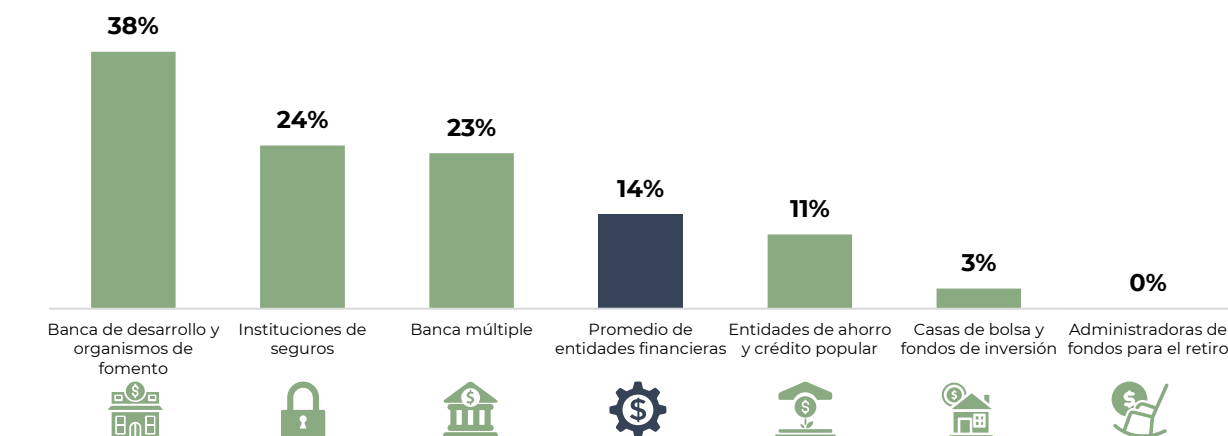
Por lo anterior, el cuestionario buscó captar los esfuerzos que se están realizando en las entidades financieras para diseñar productos financieros específicamente para las mujeres. También se exploró la sinergia de las autoridades financieras para recopilar, medir y difundir información que permita medir las brechas de género.

Particularmente, en este capítulo se presentan los resultados de forma agregada de las entidades financieras que reportaron contar con productos o servicios enfocados en las mujeres, así como sus perspectivas sobre su inclusión.

Productos y servicios financieros para las mujeres

De acuerdo con la información recopilada de los cuestionarios, se obtuvo que, en promedio, el 14 por ciento de las entidades financieras encuestadas declararon tener al menos un producto financiero diseñado para las mujeres³². En específico, el 38 por ciento de la banca de desarrollo y organismos de fomento contó con al menos un producto financiero para las mujeres, le siguieron las instituciones de seguros con el 24 por ciento de sus entidades, después la banca múltiple con el 23 por ciento, en seguida las entidades de ahorro y crédito popular con el 11 por ciento, posteriormente las casas de bolsa y fondos de inversión con el tres por ciento, y finalmente, ninguna de las administradoras de fondos para el retiro reportó tener algún producto financiero enfocado a las mujeres (ver Gráfica 18)³³.

Gráfica 18. Porcentaje de entidades financieras con al menos un producto financiero diseñado específicamente para las mujeres



Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

De conformidad con ONU Mujeres (2021), la innovación de productos y servicios financieros orientada a responder a la diversidad de necesidades de los diferentes segmentos de las mujeres (empresarias, empleadas, amas de casa, jefas de familias, jubiladas, etcétera) es clave para aumentar su inclusión financiera. Por lo tanto, es importante considerar diversas acciones en el diseño de productos y

³² En el caso de las autoridades que conforman el CONAIF, para este apartado, se les preguntó si recopilaban, generaron y publicaron datos desagregados por sexo, durante 2020, dado que esto es un insumo que permite a las entidades financieras poder conocer el mercado y mejorar el diseño de sus productos. Dentro de esta categoría, se pudo apreciar que la mitad de estas instituciones (CNBV, CNSF, Condusef y Consar) así lo hicieron.

³³ Para mayor detalle de los productos o servicios destinados a las mujeres que declararon las entidades financieras consultar el Anexo 3. Productos o servicios destinados a las mujeres declarados por las entidades financieras.



servicios financieros enfocados en las necesidades de las mujeres, como pueden ser: ofrecer productos en paquete, establecer montos mínimos en los créditos, considerar la sensibilidad de los precios, brindar condiciones preferenciales, contemplar historiales crediticios alternativos, flexibilizar garantías, colaterales o avales, o contar con un registro de garantías mobiliarias. Este último se utiliza para garantizar cualquier crédito, en particular, es una opción para las mujeres sin historial crediticio. También se usa para hacer frente a los riesgos de las instituciones financieras, flexibilizar la documentación comprobatoria, entre otros (ver Cuadro 4).

Cuadro 4. Características recomendadas en el diseño de productos para las mujeres

Factor	Características favorables en los productos de crédito
Diseño del producto	• Productos en paquete, se pueden realizar combinaciones de productos para obtener beneficios entre ellos, por ejemplo, una cuenta con un crédito, la cuenta puede ser el colateral o garantía para el crédito y se cubren los riesgos del crédito. • Créditos con montos mínimos, se establecen para que cubran tanto las necesidades de las clientas, como ciertos costos de la institución financiera. • Costos considerando sensibilidad a los precios, se contemplan fuertemente los costos fijos y variables de los productos por parte de las mujeres, no solo toman en cuenta la tasa de interés; sino también sus costos asociados. • Condiciones preferenciales, se consideran elementos distintivos como tasas de interés menores y exención o disminución de impuestos.
Historial y garantías	• Historial crediticio alternativo, se pueden considerar modelos de <i>credit scoring</i> diferentes a los tradicionales, como <i>big data</i> y datos transaccionales. • Garantía, colateral o aval flexible, se pueden analizar otros colaterales o avales aplicables; así como considerar garantías acordes a las realidades de las mujeres, por ejemplo, inventarios, animales de granja, etcétera. • Registro de garantías mobiliarias, se utiliza para garantizar cualquier crédito, en particular es una opción para las mujeres sin historial crediticio. También se usa para hacer frente a los riesgos de las instituciones financieras.
Elegibilidad	• Análisis y auditoría de las bases de datos, se realizan para eliminar posibles sesgos de género en el algoritmo para el otorgamiento de crédito. • Identidad de la clienta, se sugiere pensar en un mecanismo de identificación a través de datos biométricos para las mujeres en condiciones de vulnerabilidad, tomando como base en el proceso “Conoce a Tu Cliente” (KYC, por sus siglas en inglés). • Documentación acorde a la realidad, se puede utilizar como una alternativa para comprobar los ingresos de las mujeres en el sector informal.
Factor	Características favorables en los servicios financieros en general
Acceso	• Análisis de las barreras conductuales, se realiza para evitar que estas barreras inhiban la inclusión financiera de las mujeres. • Campañas publicitarias enfocadas a las mujeres, se utilizan para llamar la atención de las mujeres, están basadas en modelos de ciencias del comportamiento. • Empleadas en instituciones financieras, se contratan para la atención de las personas; en especial, las mujeres se sentirán identificadas y con menor temor de acercarse a la institución financiera. • Red de apoyo a y entre mujeres, se contempla para generar un ambiente de confianza donde puedan hacerse preguntas relacionadas con los productos y servicios financieros.
Transparencia	• Transparencia de la información, se considera un factor importante dado que las mujeres lo valoran, por ello, los promocionales, productos e información deben tener un lenguaje dirigido a ellas; al igual que, el del personal de la institución financiera. • Estrategia de comunicación, se emplea para mostrar que el producto es una buena propuesta de valor y que es segura; esto, a través de mensajes que denoten sus beneficios, no solo para el crecimiento de las mujeres, sino también para el de sus familias.

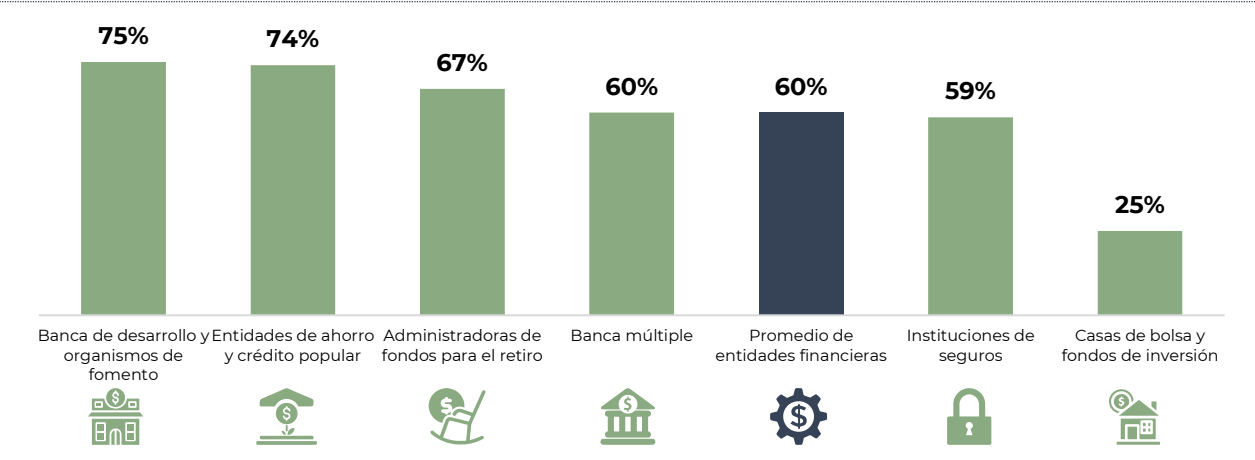
Capacitación	• Programas de concientización de género, se organizan para que el personal de las sucursales y de atención a las clientas contemple esta perspectiva. Cuando sea posible, se sugiere tener un módulo especializado para la atención de mujeres. • Componente de educación financiera y digital, se contempla para que las mujeres puedan adoptar soluciones digitales y emplear productos financieros tradicionales.
--------------	---

Fuente: Elaboración propia con base en Finnegan (2015), Reserve Bank of India (2000), Small Industries Development Bank of India (2000), Tarinda (2019), Trivelli y otros (2020) y Women's World Banking (2021a).

Perspectivas sobre el comportamiento y necesidades financieras de las mujeres

Los resultados de los cuestionarios mostraron que, tres de cada cinco entidades financieras consideraron que las mujeres suelen tener un mejor comportamiento de pago que los hombres, en términos del cumplimiento en los periodos establecidos³⁴. Obteniéndose para cada sector la siguiente proporción de sus entidades financieras: el 75 por ciento de la banca de desarrollo y organismos de fomento, el 74 por ciento de las entidades de ahorro y crédito popular, el 67 por ciento de las administradoras de fondos para el retiro, el 60 por ciento de la banca múltiple, el 59 por ciento de las instituciones de seguros, y el 25 por ciento de las casas de bolsa y fondos de inversión (ver Gráfica 19).

Gráfica 19. Porcentaje de entidades financieras que considera que las mujeres suelen tener un mejor comportamiento financiero



Nota: Esta categoría no aplicó para las autoridades del CONAIF
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

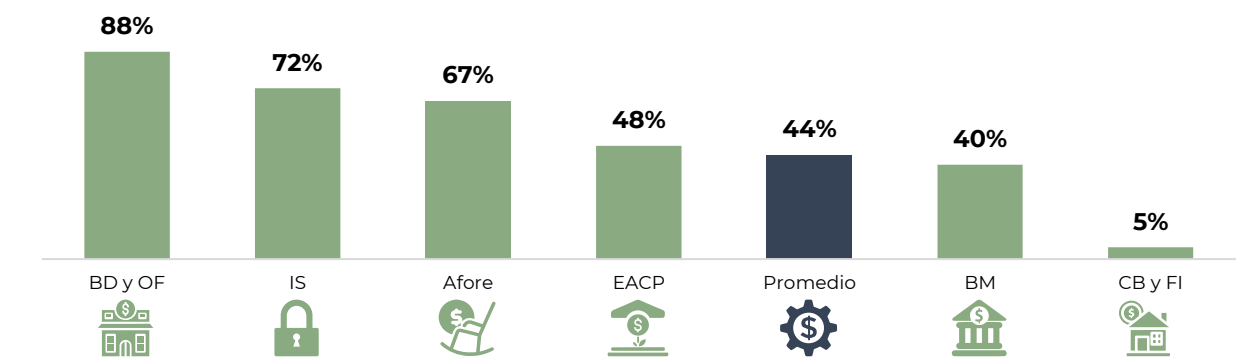
También se observó que el 44 por ciento de las entidades financieras encuestadas consideraron que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas de los productos ofrecidos

³⁴ Para casi todos los sectores, la pregunta hizo referencia a comportamiento de pago que los hombres, en términos del cumplimiento en los periodos establecidos, excepto en el caso de las administradoras de fondos para el retiro, la pregunta hace referencia al mejor comportamiento de ahorro en términos del ahorro previsional. Para mayor detalle del fraseo de las preguntas consultar el Anexo 4. Cuestionario sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras



a los hombres, como otorgar una tasa de interés más baja con respecto a los hombres para un producto crediticio similar³⁵. Particularmente, se encontró que el 88 por ciento de la banca de desarrollo y organismos de fomento, el 72 por ciento de las instituciones de seguros, el 67 por ciento de las administradoras de fondos para el retiro, el 48 por ciento de las entidades de ahorro y crédito popular, el 40 por ciento de la banca múltiple, así como el cinco por ciento de las casas de bolsa y fondos de inversión tuvieron presente esta consideración (ver Gráfica 20).

Gráfica 20. Porcentaje de entidades financieras que considera que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas que los ofrecidos a los hombres



Nota: Esta categoría no aplicó para las autoridades del CONAIF

Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Entre las entidades financieras encuestadas que consideraron que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas de los productos ofrecidos a los hombres, solamente una de cada cinco reportó contar con un producto financiero diseñado para las mujeres. Particularmente, esta proporción para cada sector fue: el 38 por ciento de la banca múltiple, el 33 por ciento de las administradoras de fondos para el retiro, el 19 por ciento de las instituciones de seguros, el 14 por ciento tanto de las entidades de ahorro y crédito popular, como de la banca de desarrollo y organismos de fomento, y ninguna de las casas de bolsa y fondos de inversión.

Acciones necesarias para fomentar el acceso y uso de los servicios financieros de las mujeres

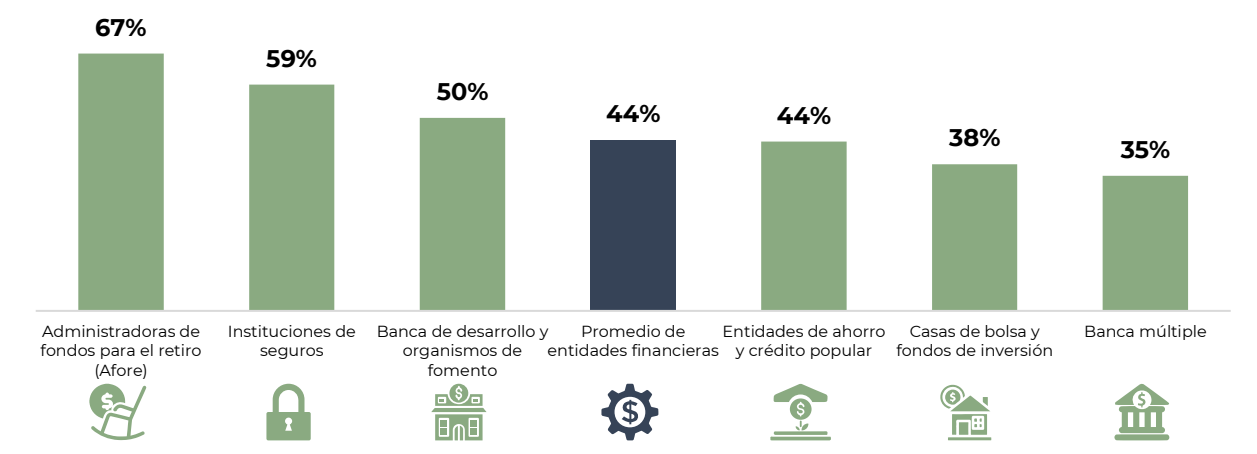
Acorde con la información recabada en los cuestionarios, se obtuvo que poco más de dos de cada cinco entidades encuestadas consideraron que otorgar beneficios diferenciados con respecto a los hombres, específicamente una tasa de interés más baja con respecto a los hombres para un producto crediticio similar³⁶, podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de

³⁵ Para las Afore se preguntó en términos generales "otorgar un producto o beneficio diferenciado con respecto a los hombres".

³⁶ Para casi todos los sectores, la pregunta hizo referencia a otorgar una tasa de interés más baja con respecto a los hombres para un producto crediticio similar, excepto en el caso de las Administradoras de fondos para el retiro, la pregunta hizo

las mujeres. En particular, casi siete de cada diez administradoras de fondos para el retiro tuvieron esta percepción respecto a las mujeres. En tanto que este dato en las instituciones de seguros fue de casi tres de cada cinco de ellas, en las entidades de la banca de desarrollo y organismos de fomento correspondió a la mitad de ellas, y en las entidades de ahorro y crédito popular, las casas de bolsa y fondos de inversión, y la banca múltiple registraron el 44, 38 y 35 por ciento de sus entidades, respectivamente (ver Gráfica 21).

Gráfica 21. Porcentaje de entidades financieras que considera que otorgar beneficios diferenciados con respecto a los hombres podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres



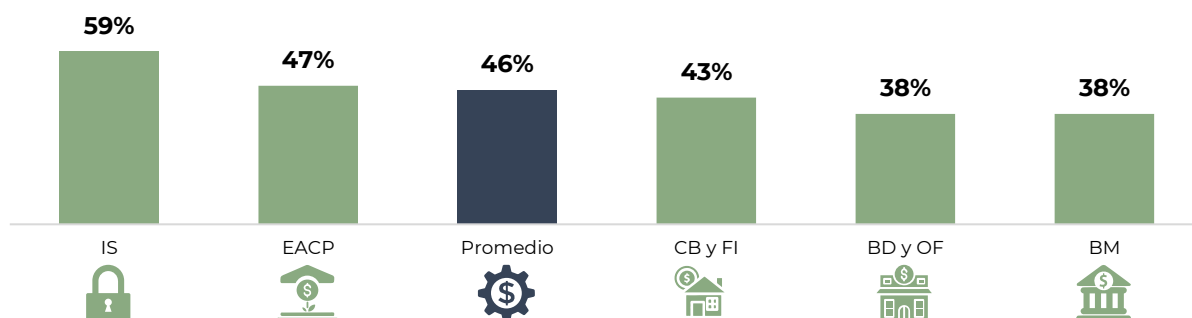
Nota: Esta categoría no aplicó para las autoridades del CONAIF
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

Adicionalmente, cerca de la mitad de las entidades financieras encuestadas consideraron que ampliar los tipos de garantía viables para la adquisición de financiamiento podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres. La proporción de las entidades financieras que tuvo esta percepción en cada sector fue la siguiente: en las instituciones de seguros, el 59 por ciento; en las entidades de ahorro y crédito popular, el 47 por ciento; en las casas de bolsa y fondos de inversión, el 43 por ciento; y tanto en la banca de desarrollo y organismos de fomento, al igual que en la banca múltiple, el 38 por ciento, cada uno de ellos (ver Gráfica 22).

referencia de forma general. Para mayor detalle del fraseo de las preguntas consultar el Anexo 4. Cuestionario sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras



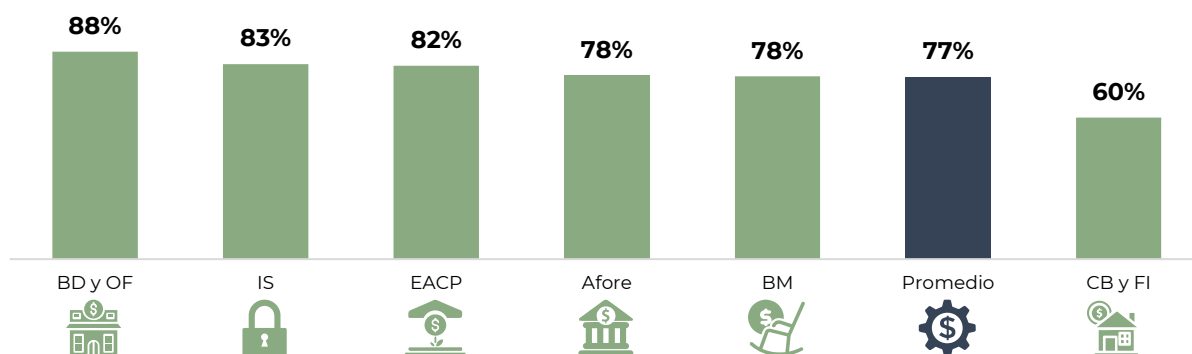
Gráfica 22. Porcentaje de entidades financieras que considera que ampliar el número de tipos de garantía viables para adquisición de financiamiento podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres



Nota: Esta categoría no aplicó para las autoridades del CONAIF ni para las administradoras de fondos para el retiro
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.

En promedio, el 77 por ciento de las entidades financieras encuestadas consideraron pertinente el uso de estrategias de mercadotecnia para fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres. De modo que, el 88 por ciento de las entidades financieras de la banca de desarrollo y organismos de fomento, el 83 por ciento de las instituciones de seguros, el 82 por ciento de las entidades de ahorro y crédito popular, el 78 por ciento tanto de la banca múltiple como de las administradoras de fondos para el retiro, y el 60 por ciento de las casas de bolsa y fondos de inversión consideraron importante utilizar este tipo de estrategias (ver Gráfica 23).

Gráfica 23. Porcentaje de entidades financieras que considera que utilizar estrategias de mercadotecnia específicas podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres



Nota: Esta categoría no aplicó para las autoridades del CONAIF
Fuente: Elaboración propia con la información recabada en los cuestionarios sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras, 2021.



Consideraciones finales

La perspectiva de género debe entenderse como la metodología y los mecanismos que permiten promover la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; así como las acciones que contribuyen 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. Este documento representa un primer esfuerzo por ofrecer un panorama descriptivo de la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer de las entidades financieras.

El Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras (CIIGEF) continuará implementando acciones para fomentar transversalmente el derecho a la igualdad laboral entre mujeres y hombres y a la no discriminación en los centros de trabajo, así como el acceso igualitario de la población a productos y servicios financieros de calidad.

Estos primeros hallazgos muestran que las instituciones han hecho un esfuerzo por incorporar la perspectiva de género en sus políticas y prácticas laborales; no obstante, existen oportunidades de mejorar como la definición y el monitoreo de indicadores de seguimiento. En materia de composición laboral, se observa que las entidades financieras han logrado la paridad, pero aún existe una brecha en la representación de las mujeres en los puestos de liderazgo. Por su parte, si bien algunas entidades financieras han señalado la importancia de contar con productos y servicios enfocados en las mujeres, solamente un porcentaje reducido ofrece alguno de ellos.

Como resultado de este primer esfuerzo, el CIIGEF propone las siguientes recomendaciones:

- Fomentar la certificación de las instituciones a través de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



- Definir y establecer mecanismos que permitan dar seguimiento periódico a estadísticas relacionadas con la composición laboral del personal y de los puestos de liderazgo de las instituciones que integran el sistema financiero.
- Promover la investigación y desarrollo de conocimientos que sirvan para eliminar barreras hacia la igualdad de género, identificar áreas de oportunidad para erradicar la brecha de género en materia de inclusión financiera, y sustentar las pautas que permitan diseñar productos y servicios con perspectiva de género, que mantengan una determinación apropiada de la rentabilidad-riesgo y calidad del crédito.
- Definir y establecer directrices para que las instituciones financieras diseñen productos y servicios con perspectiva de género que consideren las necesidades y las preocupaciones de las mujeres. Como refiere ONU Mujeres (2021), la inclusión financiera con perspectiva de género es el proceso por el cual iniciativas, tanto públicas como privadas, son diseñadas e implementadas a fin de reducir las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a productos y servicios financieros, así como para usarlos con el fin de ganar autonomía financiera y manejar las crisis que impactan sus vidas y negocios.
- Diseñar e implementar programas de educación económica-financiera con perspectiva de género que permitan a las mujeres mejorar sus capacidades de controlar y administrar sus propios ingresos, activos y recursos, además de hacerse de herramientas para la toma de decisiones económica-financieras informadas sobre su presente y futuro, de acuerdo a las diferentes etapas de la vida y en sinergia con los productos financieros otorgados.
- Definir y establecer objetivos e indicadores que permitan trazar el seguimiento hacia la consecución de las metas fijadas.

Este diagnóstico, así como sus hallazgos y otras acciones que se implementen en el marco de las atribuciones del CIIGEF, podrán ser incorporadas a las políticas aplicables a nivel sectorial, transversal e institucional. En particular, este documento contribuye a las líneas de acción de la Política Nacional de Inclusión Financiera³⁷.

³⁷ En específico, a las líneas de acción 6.4.1 y 6.4.4.



Anexos



1. Entrevistas a mujeres en puestos de liderazgo

Entrevista 1. Norma Castro Reyes



Norma es Directora Ejecutiva de Inclusión Financiera en Santander, implementó la iniciativa Tuiio que contribuye a la inclusión y el empoderamiento financiero de personas de bajos ingresos; 92 por ciento de su clientela son mujeres. En 2019, fue reconocida con el *Leading Women Awards*, que otorga el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible.

Para su desarrollo profesional, Norma ha requerido de cuatro habilidades: liderazgo, resiliencia, manejo de las relaciones interpersonales y autoconocimiento. Todas estas habilidades englobadas en un marco de honestidad e integridad.

Una de las barreras que enfrentan las mujeres para obtener ascensos laborales es la creencia de no estar igual de comprometidas laboralmente que los hombres, sobre todo, mujeres como ella, que decidieron ser madres, ya que se cree que van a renunciar o no aspiran a puestos de alto nivel que demandan más tiempo.

Para romper con esto, Norma ha contado con personas mentoras que la impulsaron y le permitieron compaginar su vida laboral con la familiar; con apoyo en casa, expresando que su pareja es un socio de vida; y finalmente, ha trabajado en empresas preocupadas por impulsar y desarrollar el

talento femenino a través de políticas orientadas a la igualdad.

Considera de suma importancia, que las mujeres crean en sí mismas y se sepan capaces de lograr grandes cosas. También fomenta a que no tengan miedo de hacer cosas nuevas, a que se atrevan al cambio y a que tomen decisiones de vida propias.

Si hubiera oportunidad de regresar al tiempo a cuando su hija e hijos eran pequeños, le hubiera gustado saber que su familia iba a estar bien y que su hija e hijos no iban a estar solos. Ahora le dicen “tengo una mamá que logró sus sueños, que está realizada profesionalmente, que le gusta lo que está haciendo”, “¡eres mi admiración, me gustaría ser como tú!”.

Norma considera que el sector de microfinanzas tiene que evolucionar para impulsar el financiamiento a las mujeres, fomentando la autogestión de aquellas con buen comportamiento crediticio y migrando a las que han mostrado una mayor capacidad crediticia a productos con mejores condiciones.

Así como brindar un modelo integral de empoderamiento financiero a través de distintos productos que cambien su comportamiento y coloquen sus necesidades al centro.

Fuente: CNBV, entrevista realizada de manera virtual en el mes de mayo de 2021

Entrevista 2. Rebeca Esther Pizano Navarro



Rebeca fue Directora General Adjunta de Banca de Empresas en Banco Nacional de Comercio Exterior (Bancomext), tiene una amplia experiencia en el sector financiero, fue responsable de coordinar los apoyos de financiamiento estructurado a empresas relacionadas con el comercio exterior y la atención a sectores económicos estratégicos.

En su trayectoria en este sector, ha requerido de habilidades como dedicación, tenacidad, capacidad para adaptarse al cambio, el deseo permanente de aprender cosas nuevas, “tener un poco la piel dura”; sin embargo, considera que su mayor habilidad ha sido “saber lidiar con un mundo tan masculino como el financiero”.

Destacó que tuvo apoyo, “muchos hombres hicieron posible que se reconociera mi esfuerzo y mi calidad profesional, jefes a los que yo también apoyé a romper paradigmas respecto al rol de la mujer”, tenía la voluntad de “hacer oír mi voz y tratar de que se entendiera que el rol de la mujer en todos los ámbitos es muy importante”.

Rebeca “tenía que demostrar más que los demás” se quedaba trabajando y preparándose después del horario laboral, pasó por momentos complejos como acoso o no ganar puestos por ser mujer, “se pensaba que si te casabas, te embarazabas y dejabas de trabajar”, incluso decían “Pizano es abusada, pero es niña”.

En Bancomext, se ha impulsado la inclusión de las mujeres tanto en el financiamiento como en la toma de decisiones corporativas. La banca PyMEX (enfocada a las pequeñas y medianas empresas) cuenta con dos programas, mujeres en el sector turismo y mujeres en las exportaciones, los cuales reconocen que las mujeres son mejores pagadoras, por lo cual, su garantía se extiende a 60 por ciento para no requerir garantías adicionales, pues la mayoría de las mujeres no tienen propiedades.

En la banca empresarial, cada vez hay más mujeres en posiciones estratégicas; sin embargo, “el sector corporativo aún no reconoce el gran talento de las mujeres”. Bancomext ha promovido la inclusión de las mujeres en los consejos de administración como propietarias, pues debe haber equipos multidisciplinarios que se renueven y que incluyan “las mejores mujeres y los mejores hombres”. Rebeca está a favor de las cuotas, “es el mejor camino para empezar, como lo han hecho muchos países, (...) hay muchísimas mujeres que están listas para estar en los consejos de administración”.

Reconoce un gran avance en la igualdad de género, pero aún es insuficiente. Considera importante trabajar en la educación de las empresas y empresarios, “entender a todos en su esencia, ya que las mujeres tenemos una esencia diferente a los hombres”. Las mujeres siguen percibiendo falta de oportunidades o se limitan a ir por ellas, “el famoso techo de cristal”, “no nos las creemos, en las entrevistas solemos ser modestas” o “las cualidades que tenemos nos cuesta trabajo ponerlas en la mesa”.

En muchos casos, las mujeres tienen una doble tarea, “cuando eres profesionista y decides ser mamá ya no hay felicidad completa porque si estás en casa extrañas la oficina y si estás en la oficina siempre sientes que le restas algo a la casa”. Por ello, ayudaría trabajar en un marco regulatorio que no sujete conceder flexibilidades a la voluntad del patrón, sino que “realmente se entendiera esta doble jornada de las mujeres”. La pandemia probó que “sí se vale el *home office*”.

Finalmente, externó que “la igualdad de género va mucho más allá de tener igualdad de oportunidades, es entender nuestra naturaleza y darnos la oportunidad de poder aportar profesionalmente sin tener que sacrificar la vida personal”.

Fuente: CNBV, entrevista realizada de manera virtual en el mes de mayo de 2021



Entrevista 3. María Sanjuanita Garza Benítez



Sanjuanita se ha desempeñado por 32 años como Directora General de CSN Cooperativa Financiera (CSN), institución que cuenta con más de 91 mil socias.

Su desarrollo profesional ha requerido de varias habilidades, la principal es servir a los demás, por lo cual siendo pequeña daba clases de catecismo y, con menos de 15 años, estaba en el grupo para obtener fondos para la construcción de su iglesia. Otras habilidades han sido aprender muy rápido, ser sistemática, disciplinada y dar seguimiento puntual a las cosas.

Desde pequeña ha enfrentado retos, como el que sus estudios implicaron sacrificios de su papá, además de lidiar con paradigmas como “para qué estudiar, si te vas a casar”. A partir de la preparatoria, tuvo que trabajar para poder continuar sus estudios, apoyándose también con becas por buen desempeño académico. Cabe resaltar que, si bien comenzó a trabajar en el movimiento cooperativo por los ingresos que percibía, fue congruente con su vocación de servir y buscó una empresa que le ayudara a la gente.

Durante su vida profesional “siempre fue un estigma, el que las mujeres somos para la casa (...) por lo que enfrentamos estereotipos y paradigmas culturales que se podrían contrarrestar con educación, redes de apoyo, así como corresponsabilidad con la pareja en la educación de los hijos”; y de esta manera, posibilitar más espacios de participación donde las mujeres decidan desarrollarse.

En algún momento sintió su vida laboral limitada, sin embargo, lo enfrentó capacitándose, pidiendo apoyo para estudiar la maestría y tomando programas de perfeccionamiento directivo.

Con ello ganó seguridad en sus capacidades, permitiéndole pedir un mejor trato y condición salarial, “está estadísticamente demostrado que las mujeres ganamos entre 15 y 30 por ciento menos que los hombres en las mismas posiciones, no somos ni más ni menos que los hombres, somos diferentes”.

Hacia fuera, las cooperativas brindan a las mujeres la oportunidad de abrir cuentas con poco capital; al interior, les permiten acceder a puestos en los órganos de gobierno.

Buena parte de su población objetivo son mujeres de bajos ingresos que tienen limitaciones para acceder a los servicios financieros. Contar con estos productos les da independencia económica, un elemento crucial que permite mejores condiciones de igualdad y que “contrarrestan la violencia familiar”.

En CSN, el 60 por ciento del personal son mujeres, con un promedio de edad de 26 años, entre sus beneficios están las licencias temporales para atender necesidades de cuidado; así como, una psicóloga que atiende temas de maternidad o violencia intrafamiliar, además de tener horarios flexibles y esquemas de trabajo híbridos.

Considera que la educación debería ser prioridad en el país, pues “gran parte de la población femenina indígena no cuenta con un mecanismo formal de educación”, por lo cual sugiere utilizar herramientas tecnológicas para aminorar las distancias que hacen “prevalecer esas condiciones de ignorancia y de falta de oportunidades”. Asimismo, los esfuerzos deben enfocarse en “incentivar que las mujeres tengan la iniciativa, la inquietud de seguirse formando, desarrollando y llegar hasta donde quieran”.

Fuente: CNBV, entrevista realizada de manera virtual en el mes de mayo de 2021

Entrevista 4. Irene Espinosa Cantellano



Irene cuenta con más de 25 años de experiencia en el sector financiero. En 2011, el Senado de la República le otorgó el reconocimiento de “Mujer del Año” y en 2018, fue la primera mujer en asumir la posición de Subgobernadora del Banco de México.

Antes de 2018, los cargos de más alto nivel en Banco de México eran ocupados por hombres. Por lo que, Irene subraya “para mí es un gusto el poder ser parte de un mensaje en el que se diga que las mujeres, por su capacidad y trayectoria, también pueden llegar a estas posiciones”.

En su desarrollo profesional, Irene ha requerido de una combinación de muchas habilidades, donde enfatiza que la preparación educativa y actualización constante han sido la base más importante para lograr sus metas. No obstante, otras habilidades que destaca son el compromiso y la pasión por su labor, la perseverancia, la templanza, el trabajo en equipo y la comunicación abierta, honesta y transparente con su equipo de trabajo.

Su opinión respecto a las oportunidades laborales para las mujeres es que están limitadas en México, pues “más de la mitad de las mujeres están fuera del mercado laboral”, y las mujeres que están adentro se enfrentan a otras limitantes como el rezago en ascensos y la brecha salarial.

Además, comenta que la pandemia agravó la situación de las mujeres, tanto por la afectación a los sectores económicos en donde mayormente se desempeñan, como por el cierre de escuelas y guarderías, que las forzó a hacer a un lado su carrera laboral para encargarse de las tareas de cuidado.

A pesar de que se ha demostrado que la participación de las

mujeres en puestos de liderazgo “puede generar una mayor rentabilidad para las empresas, mayor competitividad y mejores oportunidades de innovación”; existe una subrepresentación de las mujeres en estos puestos, que “tiene que ver con la cultura empresarial en México”.

Por ello, sugiere que debe incorporarse la diversidad de género tanto en la cultura organizacional como en la profesionalización del gobierno corporativo. Para esto, “se requieren acciones afirmativas contundentes (...) yo estoy a favor de las cuotas con un periodo de tiempo de instrumentación”. Se dice que no hay mujeres que cuenten con la preparación suficiente; no obstante, existen mujeres con la capacidad y experiencia suficiente para ocupar estas posiciones, lo que falta es su visibilidad.

En general, para enfrentar las brechas laborales de las mujeres, Irene puntualizó que debe impulsarse un cambio cultural a través de “revalorizar las actividades de cuidado que realizan las mujeres y visibilizar los sesgos inconscientes que reafirman los roles y estereotipos”.

Particularmente, a nivel gubernamental debe promoverse una estrategia de recuperación económica con perspectiva de género, con políticas públicas que contemplen un sistema de cuidados sólido, que permita a las mujeres encomendar estas tareas. También debe fomentarse un sistema de prevención y atención de la violencia de género. A nivel empresarial, deben establecerse políticas que generen ambientes laborales igualitarios, eliminen barreras formales, y fomenten la identificación y promoción del talento femenino.

Fuente: CNBV, entrevista realizada de manera virtual en el mes de mayo de 2021.



2. Entidades financieras participantes

Banca de desarrollo y organismos de fomento			
Banco del Bienestar	Banjercito	FIRA	Nafin
Bancomext	Banobras	Infonacot	SHF

Instituciones de seguros			
AIG Seguros México	Dorama	HDI	Qualitas
Allianz México	El Águila	La Latinoamericana	Skandia Life
Argos	El Potosí	Liberty	Sura
Atlas	Genworth	MBIA	Tokio Marine
Avanza	GMX	Metlife	Zurich
BBVA Seguros	GNP	Pan-American	
Berkley International	Grupo Aserta	Prevem	
Citibanamex Seguro	Grupo Peña Verde	Prudential	

Administradoras de fondos para el retiro			
Inbursa	Citibanamex	Invercap	Principal
XXI-Banorte	Sura	Pensionisste	Profuturo
Azteca			

Banca múltiple			
ABC Capital	Bank Of America	Credit Suisse	Mifel
Accendo Banco ³⁸	Bankaool	Deutsche Bank	Mizuho
Afirme	Banorte	Finterra	Monex
Autofin	Banregio	Forjadores	MUFG
Azteca	Bansi	Fundación Dondé	Multiva
BanBajío	Base	HSBC	Pagatodo
Banco Keb Hana	BBVA	ICBC	Sabadell
Banco S3	CIBanco	Intercom	Santander
Bancoppel	Citibanamex	Invex	Scotiabank
Bancrea	Compartamos	JP Morgan	Ve Por Mas

³⁸ En el momento del levantamiento del cuestionario, Accendo Banco aún contaba con autorización para operar como Institución de Banca Múltiple, por lo tanto, fue considerado para la elaboración del Diagnóstico.

Entidades de ahorro y crédito popular

Akala	Fama	Popular Dolores Hidalgo	Sefia
Apoyo Múltiple	Fesolidaridad	Popular José Ma. Mercado	SFP Porvenir
Arturo Márquez Aguilar	Finamigo	Popular José Ma. Velasco	Sierra Gorda
Auxi	Financiera Más	Popular Lagunillas	Sofiexpress
Aye	Fincomún	Popular Los Reyes	Sofitab
Bienestar	Ictineo	Popular Manzanillo	Solidaria Chiquilztlí
Buenos Aires	Impulso	Popular Mexicana	Solidaria Ejidos de Xalisco
Caja de Ahorro Santiaguito	Jesús María Montaña	Popular Pío Xii	Solidaria La Huerta
Caja de Ahorro de los Telefonistas	Ku-Bo	Popular Purépero	Solidaria Nueva Galicia
Camesa	La Sagrada Familia	Popular Rosario	Solidaria Santiago Papasquiari
Capital Activo	Mascaja	Popular Sahuayo	Solidaria Sierra de San Juan
Cerro de la Silla	Mitras	Popular San José de Tlajomulco	Solidaria Sta. María Del Oro
Cihualpilli de Tonalá	Monte	Popular San José Iturbide	Súmate
Coopdesarrollo	Multiplica	Popular Santuario	Sustentable
Cooperativa Acapiotzin	NC Opciones de Negocios	Guadalupano	Tamazula
Cooperativa Acreimex	Opciones Empresariales	Popular Tamazula	Tangamandapio
Cooperativa Nuevo México	Paso Seguro	Popular Tanhuato	Te Creemos
Cooperativa San Andrés Coyutla	Polotitlán	Popular Tecuala	Teocaltiche
Cooperativa Yolomécatl	Popular 9 De Agosto	Popular Teocelo	Unagra
Credicapital	Popular Apaseo El Alto	Popular Tzaulán	Unete
Crediclub	Popular Cerano	Popular Villanueva	
De Tu Lado	Popular Comonfort	Premo	
El Rosario	Popular Cortazar	San Isidro	
		San Nicolás	

Casas de bolsa y fondos de inversión

CB Valores Mexicanos	CB UBS	Op Multiva	Compass FI
CB Barclays Capital	Más Fondos	Op Nafin	Op BNP
CB Base	Op Afirme	Op Value	CB Invex
BTG Pactual CB	Op IXE	Op Principal	Tactiv CB
CB Ve Por Mas	Blackrock FI	SAM Asset FI	Op GAF
Goldman Sachs CB	Op BTG	Op Scotiabank	Op Mifel
CB Kuspit	Op Covaf	Op Valmex	Op Intecam
Morgan Stanley CB	Finaccess FI	CB Banorte	CB HSBC
Multiva Cbolsa	Op Invex	VIGM	CB Bursamétrica
CB Sinverlat	Opvecto	Skandia FI	SIM FI



3. Productos o servicios destinados a las mujeres declarados por las entidades financieras

A continuación, se presenta el listado de productos o servicios declarados por las entidades financieras en la pregunta: “¿Su entidad financiera ofrece algún producto o servicio financiero de ahorro, inversión, crédito o seguro destinado exclusivamente para las mujeres?”.

Entidades de ahorro y crédito popular	Banca múltiple
• Credicapital: Intégrate Grupal (crédito) y cuenta • Crediclub: Mujer Activa (crédito individual con obligación solidaria) • Financiera Más: Crédito grupal • Fincomún: Asistencia Diagnóstico de Cáncer de Género (seguro) • Mascaja: Mujer 10 (crédito) • NC Opciones de Negocios: Opción Colectiva, Opción Maxi-crédito, Opción Mujer Cumplida y Opción Lógralo Mujer (créditos individuales y colectivos) • Popular Cortazar: Crédito simple • Popular Santuario Guadalupano: Surte tu Negocio (crédito con Palabra de Mujer) • San Isidro: Cuentas y créditos individuales • Solidaria Nueva Galicia: Crédito Quirografario Mujeres Emprendedoras	• Afirme: Crédito Comunal Mujer Sí y Cuenta Mujer Sí • Azteca: Somos Débito (cuenta) • BanBajío: Mujeres Pymes (crédito) • Banorte: Cuenta Mujer Banorte y Programa de Apoyo a Mujeres Empresarias (crédito) • Banregio: Mujer Pyme (crédito) • BBVA: "Apoyo a las mujeres" (crédito pyme) y seguro de salud durante el embarazo • Compartamos: Crédito Mujer • Forjadores: Crédito grupal y seguro de cáncer de género • Santander: Crédito grupal en Tuiio y Tu Cuidado Médico (asistencia médica), Select ME (asistencia médica y servicios adicionales), Seguro Protección Médica Mujer Santander, Mujer Empresaria (crédito)
Instituciones de seguros	Banca de desarrollo y organismos de fomento
• AIG Seguros México: Seguro de accidentes personales individual (cobertura de cáncer femenino) • BBVA Seguros: Seguro de salud durante el embarazo • MetLife: MetaLife Mujer • Pan-American: Cáncer Femenino (cérvico uterino, ovario y mama) • Zurich: Seguro Básico Estandarizado de la Cobertura de Gastos Médicos (cobertura por maternidad)	• Banjercito: Tarjeta de Crédito Fuerza Rosa y Banje Casa Mujer Jefa de Familia (crédito hipotecario) • Infonacot: Crédito mujer efectivo • Nafin: Programa de Apoyo a Mujeres Empresarias (financiamiento con garantías) y Mujeres RIF-Crezcamos juntas (crédito)
	Fondos de inversión
	• Blackrock: Mujeres Patrimonio y Bienestar (seminario de educación financiera)

4. Cuestionario sobre la incorporación del enfoque de género en las entidades y autoridades financieras

1. Políticas, programas y productos financieros enfocados a las clientas de la entidad financiera

1.1 Información sobre productos y servicios financieros para las mujeres³⁹

1. ¿Su entidad financiera ofrece algún producto o servicio financiero de ahorro, inversión, crédito o seguro destinado exclusivamente para las mujeres?
- 2a. Indique el nombre de estos productos o servicios financieros.
- 2b. Indique las características de estos productos o servicios financieros. Se solicita enfatizar las diferencias con respecto a un producto equivalente enfocado a todo el mercado, en términos de comisiones, tasas de interés, criterios de elegibilidad, garantías, estrategias de mercadotecnia, o cualquier otra que considere relevante.
3. ¿Su entidad financiera planea lanzar en 2021 algún producto o servicio financiero de ahorro, inversión, crédito o seguro destinado exclusivamente para las mujeres?
4. ¿Su entidad financiera estableció en 2019 o 2020 algún indicador o meta relacionada con el otorgamiento de productos y servicios financieros a la mujer?
5. ¿Su entidad financiera planea establecer algún indicador o meta relacionada con el otorgamiento de productos y servicios financieros a las mujeres durante 2021?

1.1 Recolección y utilización de información desagregada por sexo⁴⁰

1. ¿Su institución recopiló datos desagregados por sexo provenientes de las entidades que regula y supervisa durante 2020?
2. ¿Su institución publicó reportes utilizando los datos desagregados por sexo provenientes de las entidades que regula y supervisa durante 2020?
3. ¿Su institución generó acciones para acelerar la adquisición y uso de los productos y servicios de las mujeres durante 2020?
4. Describir brevemente las acciones realizadas.

1.2 Perspectivas sobre el comportamiento y necesidades financieras de las mujeres⁴¹

1. ¿Su entidad financiera utiliza la variable de sexo del solicitante en sus metodologías y procesos de análisis de las solicitudes de crédito individual?⁴²
2. ¿Considera que las mujeres suelen tener un mejor comportamiento de pago que los hombres, en términos del cumplimiento de los pagos establecidos al obtener un crédito?⁴³

³⁹ Este apartado no se aplicó a las autoridades del CONAIF.

⁴⁰ Este apartado se aplicó solamente a las autoridades del CONAIF.

⁴¹ Este apartado no se aplicó a las autoridades del CONAIF.

⁴² Para el sector de las Afore se modificó por: 1. ¿Su entidad financiera utiliza la variable de sexo del solicitante en sus metodologías y procesos de análisis de las solicitudes de servicios? Y para las instituciones de seguros por: 1. ¿Su entidad financiera utiliza la variable de sexo del solicitante en sus metodologías y procesos de análisis de las solicitudes de productos?

⁴³ Para el sector de las Afore se modificó por: 2. ¿Considera que las mujeres suelen tener un mejor comportamiento de ahorro que los hombres, en términos del ahorro previsional?



3. ¿Considera que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas que los ofrecidos a los hombres?⁴⁴

1.3 Acciones necesarias para fomentar el acceso y uso de los servicios financieros de las mujeres

1. Cree usted que las siguientes medidas podrían fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres:⁴⁵
 - a...otorgar una tasa de interés más baja con respecto a los hombres para un producto crediticio similar?⁴⁶
 - b...ampliar el número de tipos de garantía viables para ser utilizados como colateral en el otorgamiento de créditos?
 - c...utilizar estrategias de mercadotecnia distintas a las utilizadas para el mercado en su conjunto?
2. En su opinión, indique las tres principales acciones que podría emprender su entidad financiera para acelerar la adquisición y uso de los productos y servicios enfocados a las mujeres.⁴⁷
3. En su opinión, indique las tres principales acciones que podrían emprender las autoridades financieras que integran el Consejo Nacional de Inclusión Financiera (Banco de México, SHCP, CNBV, CNSF, Condusef, Consar, IPAB y Tesofe), las entidades que integran la banca de desarrollo y las entidades de fomento del gobierno para acelerar la adquisición y uso de los productos y servicios enfocados a las mujeres.⁴⁸

1.4 Reconocimientos y participación en asociaciones enfocadas en el liderazgo e inclusión de las mujeres

1. ¿Su institución recibió algún premio, reconocimiento o certificación externa relacionado con la implementación de políticas enfocadas a la promoción de la diversidad, igualdad o inclusión de las mujeres?

En caso de responder afirmativamente, indique el nombre
2. ¿Su institución formó parte, estableció algún convenio o se ha adherido a alguna asociación o pacto nacional o internacional que fomente la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres (por ejemplo, Women's World Banking, HeForShe, Alliance for Financial Inclusion)?

En caso de responder afirmativamente, indique el nombre

2. Políticas y liderazgo de las mujeres al interior de la entidad o autoridad financiera

2.1 Movilidad y capacitación laborales por sexo

Indicar la composición del número de personas por sexo, en cada uno de los siguientes elementos. La información se debe reportar con los datos vigentes al 31 de diciembre del último año.

1. Indique el número de personas empleadas que fueron contratadas en su entidad o autoridad financiera durante el último año calendario.
2. Indique el número de personas empleadas que dejaron de laborar en su entidad o autoridad financiera durante el último año calendario.
3. Indique el número de personas empleadas que recibieron un ascenso o promoción en su entidad o autoridad financiera durante el último año calendario.

⁴⁴ Para las instituciones de seguros se modificó por: 3. ¿Considera que las mujeres necesitan productos de aseguramiento y previsionales con características distintas que los ofrecidos a los hombres?

⁴⁵ Esta pregunta no se aplicó a las autoridades del CONAIF.

⁴⁶ Para el sector de las Afore se modificó por: ...otorgar un producto o beneficio diferenciado con respecto a los hombres?

⁴⁷ Para las autoridades del CONAIF se modificó por: 1. En su opinión, indique las tres principales acciones que podrían emprender los proveedores de servicios financieros (bancos, instituciones de seguros, afores, cooperativas, entre otros) para acelerar la adquisición y uso de los productos y servicios de las mujeres.

⁴⁸ Esta pregunta no se aplicó a las autoridades del CONAIF.

4. Indique el número de personas empleadas que recibieron una capacitación en temáticas gerenciales (liderazgo, negociación, trabajo en equipo, cambio organizacional, entre otros) en su entidad o autoridad financiera durante el último año calendario.

2.2 Información sobre políticas y prácticas de igualdad de género al interior de su entidad o autoridad financiera

1. En su entidad o autoridad financiera ¿existe una política o práctica de igualdad de género?
2. ¿Esta política o práctica de igualdad de género...
 - a...prohíbe de manera explícita las prácticas de maltrato, acoso sexual, violencia y segregación entre sus personas empleadas?
 - b...contempla acciones afirmativas para fomentar la igualdad de género?
 - c...establece criterios de salario igual para trabajo igual, sin importar el sexo de quien ocupe cada puesto?
 - d... contempla el nombramiento de personal directivo o la integración de sus órganos de gobierno?
3. ¿Esta política o práctica fue elaborada o revisada por personas expertas externas en igualdad de género o combate a la discriminación?
4. ¿La política o práctica incluye metas o indicadores para medir su avance?
5. Indicar el comité, área o persona responsable del cumplimiento de la política o práctica:
6. En su entidad o autoridad financiera, ¿existe un comité que se encargue de la atención de asuntos relativos a la igualdad y no discriminación?
7. En su entidad o autoridad financiera, ¿existe un mecanismo o procedimiento para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral o sexual?
8. En su entidad o autoridad financiera, ¿se establece de manera explícita la prohibición de solicitudes de certificados médicos de no embarazo o de Virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo?
9. En su entidad o autoridad financiera, ¿existen perfiles o descripciones de puestos libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación?
10. En su entidad o autoridad financiera, ¿existe documentación para realizar entrevistas estructuradas, exámenes o evaluaciones de ingreso libres de sesgos sexistas o de cualquier tipo de discriminación?
11. En su entidad o autoridad financiera, en los últimos doce meses, ¿se ha realizado alguna auditoría interna para evaluar la implementación de prácticas y acciones de igualdad y no discriminación?
12. En su entidad o autoridad financiera, en los últimos doce meses, ¿se ha realizado algún cuestionario de clima laboral que contemple aspectos sobre igualdad y no discriminación?
13. Su entidad o autoridad financiera, ¿cuenta con procesos transparentes y accesibles de movilidad horizontal y vertical libres de sesgos sexistas o discriminatorios?
14. En su entidad o autoridad financiera, en los últimos doce meses, ¿se han realizado campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación?
15. Su entidad o autoridad financiera, ¿cuenta con programas de capacitación sobre...
 - a...igualdad laboral?
 - b...no discriminación?
 - c...derechos humanos?
 - d...perspectiva de género?
16. En su entidad o autoridad financiera, ¿se utiliza lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicación escrita interna y externa (como correos de comunicación social, comunicados de prensa, entre otros)?
17. En su entidad o autoridad financiera ¿se ofrecen días de incapacidad o permisos asociados a la maternidad y paternidad superiores a los marcados por la ley?

En caso de responder afirmativamente, indicar el número de días:
18. En su entidad o autoridad financiera ¿se ofrecen permisos de paternidad?



En caso de responder afirmativamente, indicar el número de días:

19. ¿Qué otros elementos distintos a los mencionados se incluyen en la política o práctica de su entidad o autoridad financiera?

2.3 Composición por sexo de la entidad o autoridad financiera

Indicar la composición del número de personas por sexo, en cada uno de los siguientes elementos. La información se debe reportar con los datos vigentes al 31 de diciembre del último año.

1. Consejo de Administración, Comité Técnico u Órgano Colegiado⁴⁹
 - 1.1 personas consejeras propietarias
 - 1.2 personas consejeras independientes
 - 1.3 personas consejeras suplentes propietarias
2. Directora o Director General (expresar información en singular)⁵⁰
3. Personas en puestos directivos⁵¹
4. Contralora o Contralor Interno o Equivalente (expresar información en singular)⁵²
5. Resto del personal de la entidad

⁴⁹ Para las autoridades del CONAIF se modificó por: 1. Primer nivel. Titular de la institución.

⁵⁰ Para las autoridades del CONAIF se modificó por: 2. Segundo nivel. Titulares de las subsecretarías, subgubernaturas y vicepresidencias.

⁵¹ Para las autoridades del CONAIF se modificó por: 3. Tercer y cuarto nivel. Titulares de las jefaturas de unidad y direcciones generales (o equivalentes).

⁵² Para las autoridades del CONAIF se modificó por: 4. Quinto y sexto nivel. Titulares de las direcciones generales adjuntas y direcciones de área (o equivalentes).

5. Valores absolutos de las gráficas

Concepto	 BD y OF	 IS ⁵³	 Afore	 BM	 EACP	 CB y FI	 CONAIF
Cuestionarios recibidos de las entidades financieras	8	29	9	40	89	40	8
Entidades financieras que cuentan con una política o práctica de igualdad de género	8	19	8	38	43	30	8
Entidades financieras que cuentan con una política o práctica de igualdad de género que incluye indicadores para medir su avance	7	9	4	16	9	13	7
Entidades financieras que cuentan con un comité que se encargue de la atención de asuntos relativos a la igualdad y no discriminación	8	23	8	30	26	21	6
Entidades financieras que realizaron algún cuestionario de clima laboral que contemple aspectos sobre igualdad y no discriminación	8	19	7	31	34	19	7
Entidades financieras que realizaron campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación	8	15	7	24	22	19	8
Entidades financieras que cuentan con programas de capacitación sobre igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos o perspectiva de género	8	21	5	26	26	22	8
Entidades financieras que ofrecen días de incapacidad o permisos asociados a la maternidad y paternidad superiores a los marcados por la ley	1	13	3	10	14	12	3
Entidades financieras que recibió algún premio, reconocimiento o certificación externa relacionada con la implementación de políticas enfocadas a la promoción de la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres	3	7	2	8	2	7	2
Entidades financieras que formó parte de alguna asociación nacional o internacional que fomentó la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres	1	6	3	12	5	6	5
Mujeres contratadas por las entidades financieras durante 2020	418	4,972	7,006	19,739	5,247	3,807	453
Hombres contratados por las entidades financieras durante 2020	278	5,402	6,144	23,281	6,169	3,875	560
Mujeres que dejaron de laborar en las entidades financieras durante 2020	526	3,878	6,952	27,939	4,873	3,025	138

⁵³ Se recibió información de algunos grupos o corporativos que concentran a más de una institución de seguros, por lo cual, aunque se recibieron 31 cuestionarios, se tomaron 29 cuestionarios con respuestas únicas.



Concepto	 BD y OF	 IS ⁵³	 Afore	 BM	 EACP	 CB y FI	 CONAIF
Hombres que dejaron de laborar en las entidades financieras durante 2020	440	4,419	6,553	32,008	6,100	3,703	219
Mujeres que recibieron un ascenso o promoción en su entidad financiera durante 2020	609	3,015	435	12,668	724	3,539	272
Hombres que recibieron un ascenso o promoción en su entidad financiera durante 2020	954	2,966	416	12,356	771	3,769	322
Mujeres que recibieron una capacitación en temáticas gerenciales durante 2020	1,827	11,868	3,546	84,835	2,959	7,101	756
Hombres que recibieron una capacitación en temáticas gerenciales durante 2020	1,406	11,665	2,804	77,824	2,915	9,753	775
Mujeres que laboraron en las entidades financieras durante 2020	3,988	11,371	14,060	122,275	8,710	13,259	3,032
Hombres que laboraron en las entidades financieras durante 2020	3,574	12,288	10,236	117,777	8,283	12,769	4,097
Mujeres en puestos directivos durante 2020	248	168	44	1,163	232	201	500
Hombres en puestos directivos durante 2020	563	385	175	3,665	305	689	809
Mujeres en puestos de alta decisión durante 2020	24	35	17	78	285	28	9
Hombres en puestos de alta decisión durante 2020	95	200	67	338	478	186	32
Mujeres en puestos gerenciales durante 2020	272	203	61	1,241	517	229	509
Hombres en puestos gerenciales durante 2020	658	585	242	4,003	783	875	841
Entidades financieras con al menos un producto financiero diseñado específicamente para las mujeres	3	7	0	9	10	1	NA
Entidades financieras que considera que las mujeres suelen tener un mejor comportamiento financiero	6	17	6	24	66	10	NA
Entidades financieras que considera que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas que los ofrecidos a los hombres	7	21	6	16	43	2	NA
Entidades financieras que consideran que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas que los ofrecidos a los hombres y que cuentan con algún producto o servicio financiero diseñado específicamente para las mujeres	1	4	2	6	6	0	NA
Entidades financieras que considera que otorgar beneficios diferenciados con respecto a los hombres podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres	4	17	6	14	39	15	NA

Concepto	 BD y OF	 IS ⁵³	 Afore	 BM	 EACP	 CB y FI	 CONAIF
Entidades financieras que considera que ampliar el número de tipos de garantía viables para adquisición de financiamiento podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres	3	17	NA	15	42	17	NA
Entidades financieras que considera que utilizar estrategias de mercadotecnia específicas podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres	7	24	7	31	73	24	NA

Los datos de este anexo puedes descargarlos en: bit.ly/Diagnostico_PG



6. Índice de figuras

Índice de gráficas

Gráfica 1. Distribución de porcentaje de cuestionarios recibidos de las entidades y autoridades financieras.....	18
Gráfica 2. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con una política o práctica de igualdad de género.....	22
Gráfica 3. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con una política o práctica de igualdad de género que incluye indicadores para medir su avance	23
Gráfica 4. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con un comité que se encargue de la atención de asuntos relativos a la igualdad y no discriminación	23
Gráfica 5. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que realizaron algún cuestionario de clima laboral que contemple aspectos sobre igualdad y no discriminación	24
Gráfica 6. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que realizaron campañas de sensibilización en materia de igualdad laboral y no discriminación	24
Gráfica 7. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que cuentan con programas de capacitación sobre igualdad laboral, no discriminación, derechos humanos o perspectiva de género	25
Gráfica 8. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que ofrecen días de incapacidad o permisos asociados a la maternidad o paternidad superiores a los marcados por la ley	25
Gráfica 9. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que recibió alguna certificación, reconocimiento o premio externo relacionado con la implementación de políticas enfocadas a la promoción de la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres	26
Gráfica 10. Porcentaje de entidades y autoridades financieras que formó parte de alguna asociación nacional o internacional que fomentó la diversidad, igualdad o inclusión financiera de las mujeres	27
Gráfica 11. Distribución de mujeres y hombres contratados por las entidades y autoridades financieras durante 2020.....	31
Gráfica 12. Distribución de mujeres y hombres que dejaron de laborar en las entidades y autoridades financieras durante 2020	32
Gráfica 13. Distribución de mujeres y hombres que recibieron un ascenso o promoción en su entidad o autoridad financiera durante 2020	32
Gráfica 14. Distribución de mujeres y hombres que recibieron una capacitación en temáticas gerenciales durante 2020	33
Gráfica 15. Distribución del total de mujeres y hombres que laboraron en las entidades y autoridades financieras durante 2020	33
Gráfica 16. Distribución de mujeres y hombres en puestos directivos durante 2020	34
Gráfica 17. Distribución de mujeres y hombres en puestos de alta decisión durante 2020	35

Gráfica 18. Porcentaje de entidades financieras con al menos un producto financiero diseñado específicamente para las mujeres39

Gráfica 19. Porcentaje de entidades financieras que considera que las mujeres suelen tener un mejor comportamiento financiero41

Gráfica 20. Porcentaje de entidades financieras que considera que las mujeres necesitan productos financieros con características distintas que los ofrecidos a los hombres42

Gráfica 21. Porcentaje de entidades financieras que considera que otorgar beneficios diferenciados con respecto a los hombres podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres43

Gráfica 22. Porcentaje de entidades financieras que considera que ampliar el número de tipos de garantía viables para adquisición de financiamiento podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres 44

Gráfica 23. Porcentaje de entidades financieras que considera que utilizar estrategias de mercadotecnia específicas podría fomentar el acceso y uso de productos y servicios financieros de las mujeres..... 44

Índice de cuadros

Cuadro 1. Certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación 21

Cuadro 2. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de ONU Mujeres28

Cuadro 3. Recomendaciones para incrementar la diversidad de género al interior de las instituciones financieras36

Cuadro 4. Características recomendadas en el diseño de productos para las mujeres..... 40



5. Bibliografía

- Burgess, E., Martínez, M., Magnoni, B., Carballo, I., & Hainze, A. (2016). *Empezando por casa: El liderazgo femenino en las entidades de microfinanzas en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/es/empezando-por-casa-el-liderazgo-femenino-en-las-entidades-de-microfinanzas-en-america-latina-y-el>
- Carballo, I. E. (2020). Inclusión financiera y empoderamiento de la mujer: una revisión crítica en base a la literatura. *Revista COLECCIÓN*, 31(1), 141-168. Obtenido de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/9866/1/inclusion-financiera-empoderamiento-mujer%20%281%29.pdf>
- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., & Turk, R. (2016). *Unlocking Female Employment Potential in Europe: drivers and benefits*. Washington, D.C.: Fondo Monetario Internacional.
- Clempner, J., Daisley, M., & Jaekel, A. (2019). *Women in financial services 2020*. Oliver Wyman. Obtenido de <https://www.oliverwyman.com/our-expertise/hubs/gender-diversity-in-financial-services.html>
- CNBV-INEGI. (2018). *Encuesta Nacional de Inclusión Financiera*. Ciudad de México: CNBV.
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores. (2017). *Reporte Nacional de Inclusión financiera 8*. Obtenido de <https://www.cnbv.gob.mx/Inclusión/Documents/Reportes%20de%20IF/Reporte%20de%20Inclusion%20Financiera%208.pdf>
- EDGE. (Diciembre de 2021). Recuperado el 2 de diciembre de 2021, de Economic Dividends for Gender Equality : <https://edge-cert.org>
- Finnegan, G. (2015). *Strategies for Women's Financial Inclusion in the Commonwealth*. The Commonwealth. Obtenido de <https://thecommonwealth.org/sites/default/files/inline/Women's%20Financiera%20Inclusion%20Discussion%20Paper%20FINAL.pdf>
- Holloway, K., Niazi, Z., & Rouse, R. (2017). *El empoderamiento económico de la mujer mediante la inclusión financiera*. Innovations for Poverty Action.
- INEGI. (2018). *Encuesta Nacional de Financiamiento de las Empresas (ENAFIN) 2018*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enafin/2018/>
- INEGI. (2020). *Censo Población y Vivienda 2020*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/default.html>

- Inmujeres. (s.f.). *Glosario para la igualdad*. Recuperado el octubre de 2021, de <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>
- International Labour Office, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP). (2017). *Women in business and management : gaining momentum in Latin America and the Caribbean*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Lopez-Morales, C. A., Di Giannatale, S., & G Carreón, V. (2007). *Mercado formal e informal de crédito en México: un caso de estudio*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/320238268_Mercados_formal_e_informal_de_credito_en_Mexico_Un_estudio_de_caso
- Marín, M., & Etchegoyen, J. (2019). *¿Por qué es un buen negocio financiar a la mujer emprendedora mexicana?* IFC. Obtenido de <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/1b6124c2-75ae-4373-b529-ff44236921c9/20191031-Estudio-de-Mercado-Mexico.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mUDuexE>
- OCDE. (2017). *G20/OECD INFE Report on Adult Financial Literacy in G20 Countries*.
- ONU Mujeres. (2021). *Finanzas para Todas: Experiencias e iniciativas innovadoras para la inclusión financiera de las mujeres y una recuperación con lentes de género en América Latina*. América Latina y el Caribe: ONU Mujeres.
- ONU Mujeres en México. (2020). *Igualdad de género en el sector privado: Una mirada a las empresas mexicanas*. ONU Mujeres.
- PNUD. (2019). *Removiendo las barreras de la inclusión financiera de las mujeres y otros grupos poblacionales en América Latina y el Caribe*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Obtenido de https://ameralatinagenera.org/wp-content/uploads/2020/03/Inclusioen_financiera_mujeres_ALC.pdf
- Reserve Bank of India. (2000). *Strengthening of credit delivery to women*. Obtenido de <https://www.rbi.org.in/Scripts/NotificationUser.aspx?Id=323&Mode=0>
- Salman, A., & Nowacka, K. (2020). *Innovative Financial Products and Services for Women*. Manila, Filipina: Asian Development Bank. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.22617/WPS200119-2>
- SHCP. (11 de mar de 2021). *La carta plasma la intención conjunta y voluntaria del Gobierno de México y la ABM de lograr un sector financiero con una mayor representación de la mujer a través de las siguientes acciones:*. Obtenido de <https://www.gob.mx/shcp/prensa/comunicado-no-017-secretaria-de-hacienda-y-abm-firman-carta-compromiso-para-reduccion-voluntaria-de-brecha-de-genero-en-sector-financiero?idiom=fr>
- Small Industries Development Bank of India (SIDBI). (2000). *Stand-up India: Standup India scheme features*. Obtenido de <https://www.standupmitra.in/Home/SUISchemes>



- STPS. (2021). *Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados al 8 de noviembre de 2021*. Recuperado el 15 de nov de 2021, de <https://www.gob.mx/normalaboral/articulos/padron-nacional-de-centros-de-trabajo-certificado>
- Tarinda, S. (2019). *Gender, Women's Economic Empowerment and Financial Inclusion in Zimbabwe*. Alianza para la Inclusión Financiera (AFI). Obtenido de https://www.afi-global.org/wp-content/uploads/2019/10/AFI_BTG_Zim_CS19_AW_digital.pdf
- Trivelli, C., Villanueva, C., Marincioni, M., Pels, J., Caro Sachetti, F., Robino, C., . . . Magnelli, M. (2020). Financial inclusion for women: A way forward. (G20-Insights, Ed.) págs. https://www.g20-insights.org/policy_briefs/financial-inclusion-for-women-a-way-forward/.
- Vázquez, A. (2015). *Determinantes para participar en el mercado formal de productos financieros: el caso del ahorro y del crédito en México*. Obtenido de <https://www.cnbv.gob.mx/CNBV/Estudios-de-la-CNBV/Estudios%20de%20investigacion/2015%203%20Formal%20e%20informal.pdf>
- Villasís, D. (2021). De la vulnerabilidad al empoderamiento: La inclusión del grupo marginado que sería la oportunidad más rentable en el sistema financiero mexicano. En CNBV, *Memoria y ensayos ganadores del Premio de Ensayo de Inclusión Financiera* (págs. 49-56). México. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/676297/Memoria_y_Compendio_Ensayos_Premio_PEIF_1ed_.pdf
- Villoro, L. (1997). *El poder y el valor: fundamentos de una ética política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Women's World Banking. (2018). *How to Create Financial Products that Win with Women*. Obtenido de <https://www.womensworldbanking.org/insights-and-impact/how-to-create-financial-products-that-win-with-women/>
- Women's World Banking. (2021a). *Movable Collateral in Mexico: Challenges and Opportunities*. Obtenido de <https://www.womensworldbanking.org/insights-and-impact/movable-collateral-in-mexico-challenges-and-opportunities/>
- Women's World Banking. (2021b). *Designing Digital Payments for Mexican Women Entrepreneurs*. Obtenido de <https://www.womensworldbanking.org/insights-and-impact/report-designing-digital-payments-for-mexican-women-entrepreneurs/>

Comité Interinstitucional para la Igualdad de Género en las Entidades Financieras

CIIGEF



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



COMISIÓN NACIONAL
BANCARIA Y DE VALORES



COMISIÓN NACIONAL
DE SEGUROS Y FIANZAS

