ACCIONES

BOLSA MEXICANA DE VALORES

INCLUSIÓN

Marzo 2024| bmv.com.mx

Grupo BMV

CONTENIDO

02
BIENVENIDA
José-Oriol Bosch
-Director General de Grupo BMV

09
ENTREVISTA
LIDERAZGO INCLUSIVO
Irene Espinosa Cantellano
-Subgobernadora del Banco de México

04
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD
Rosa Crespo
-Directora Ejecutiva de Factor Humano de Grupo BMV
Thábata Castrejón
-Directora Ejecutiva en Auditoría Interna de Grupo BMV
Clementina Ramírez
-Directora Ejecutiva de Jurídico y Normatividad de Grupo BMV
Michele Esquinca
-Directora de Administración Integral de Riesgos de Grupo BMV

22
OPINIÓN
COMPLEMENTARSE ES LA CLAVE
Gerardo Aparicio
-Director de Cultura Financiera del Grupo Bolsa Mexicana de Valores

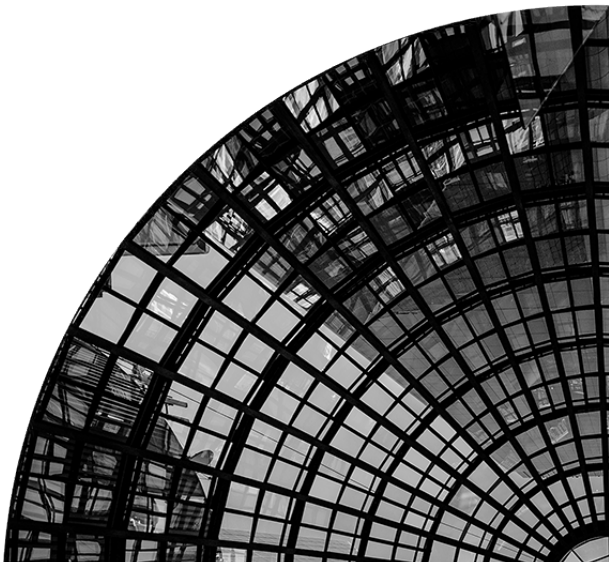
15
ENTREVISTA
FUTURO SOSTENIBLE, RESILIENTE E INCLUYENTE
Galia Borja Gómez
-Subgobernadora del Banco de México

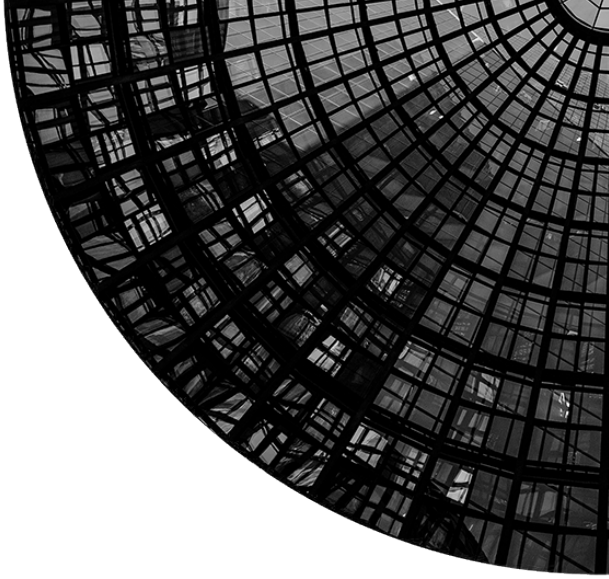
19
ENTREVISTA
REPRESENTACIÓN EQUITATIVA EN EL SECTOR FINANCIERO
Samantha Ricciardi
-CEO Santander Asset Management

34
ESTADÍSTICAS DE OPERACIÓN GRUPO BMV

25
OPINIÓN
LA INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA
Mónica Flores
-Presidente de ManpowerGroup para Latinoamérica

28
OPINIÓN
INCLUSIÓN FINANCIERA: UN COMPROMISO DESDE NUESTRO PROPIO TALENTO
Denisse Montesinos
-Cofundadora y Presidenta de Mujeres en Finanzas





ACCIONES

BOLSA MEXICANA DE VALORES

Una publicación de

Grupo BMV

DIRECTORIO

Lucero Álvarez
Directora editorial

José-Oriol Bosch
Director general de Grupo BMV

José Manuel Allende
Director general adjunto de Emisoras, Información y Mercados

Juan Manuel Olivo
Director de Promoción y Emisoras

Alfredo Guillén
Director ejecutivo de Mercado de Capitales

José Miguel De Dios
Director general de MexDer

Luis René Ramón
Director de Planeación Estratégica y Relación con Inversionistas

Alberto Maya
Subdirector de Comunicación Corporativa

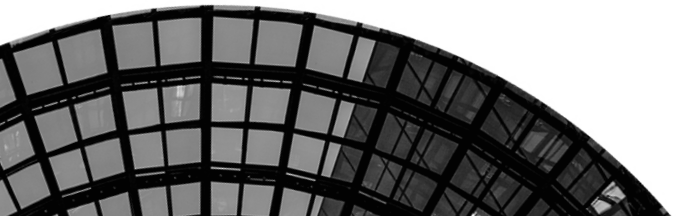
Nalleli Barajas
Subdirectora de Sostenibilidad

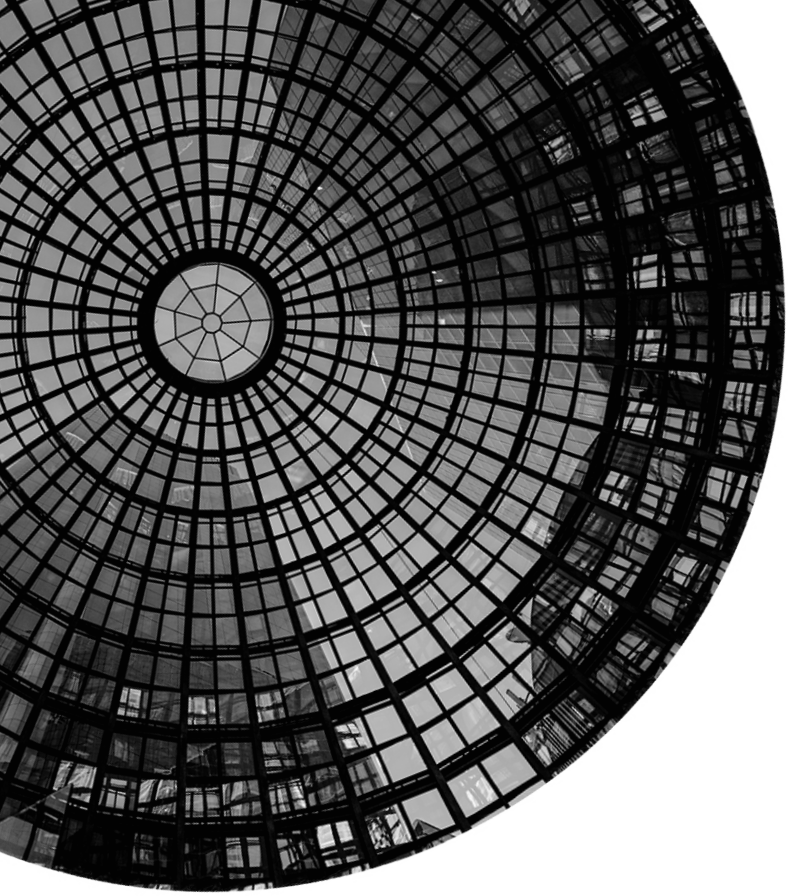
Gerardo Aparicio
Director de Cultura Financiera

*Las opiniones expresadas en esta publicación sólo representan la opinión actual del analista y no representan la opinión de Bolsa Mexicana de Valores S.A.B. o del Grupo Bolsa Mexicana de Valores (en adelante BOLSA), ni de sus funcionarios.

*El contenido de esta publicación no constituye recomendación y/o postura de BOLSA, para comprar, vender o suscribir ninguna clase de valores o bien para la realización de operaciones específicas. BOLSA no asume, ni asumirá obligación alguna derivada del contenido de dicha publicación, por lo que ningún tercero podrá alegar un daño, perjuicio, pérdida o menoscabo en su patrimonio derivado de decisiones de inversión o decisión que hubiese basado en este documento o contenido audiovisual.

*Asimismo, BOLSA no autoriza para que se utilice, edite y reproduzca total o parcialmente este contenido por cualquier medio o forma (tales como los medios impresos, digitales y/o electrónicos, de almacenamiento permanente o temporal de datos, imágenes y/o video), incluyendo la creación y utilización de materiales que contengan información para fines de difusión y publicidad.





José-Oriol Bosch
Director General de Grupo BMV

Estimados lectores:

Para el Grupo Bolsa Mexicana de Valores, la equidad de género e igualdad de oportunidades es una de nuestras prioridades. En este sentido, reconocemos que las organizaciones solo pueden enriquecerse cuando se consideran distintas perspectivas, visiones, experiencias y perfiles, pero sobre todo cuando tenemos una participación incluyente.

Además, estamos convencidos que un presente más equitativo representa un futuro más sostenible para México. Bajo esta premisa, nuestra estrategia de Diversidad e Inclusión consta de cuatro comunidades que se formaron en 2022: Igualdad de género, LGBT+, Religiones y Discapacidad.

En cuestión a la igualdad de género (tema que es impulsado fuertemente por las agendas internacionales), en Grupo BMV hemos demostrado una mayor inclusión de mujeres en los niveles más altos de toma de decisiones, por lo que fuimos galardonados

con el premio “50/50 Women on Boards”, “Women Corporate Directors” y el Premio de Equidad IMEF-MEF en 2023.

El 50% de los Consejeros Independientes son mujeres, con ello, ponemos de manifiesto la promoción de esta práctica y esperamos seguir inspirando a otras empresas en la búsqueda de una representación equitativa en el ámbito empresarial.

Por otra parte, tener acceso a los servicios financieros es un elemento importante para generar prosperidad en las familias mexicanas e incrementar las tasas de crecimiento del país. En Grupo BMV continuamos con el compromiso de promover la inclusión financiera, y la importancia de la cultura y educación financiera.

Sabemos que hay personas que desean invertir, pero pueden sentirse excluidas debido a la falta de conocimiento. Mediante herramientas como nuestro blog y podcast, buscamos proporcionar recursos educativos que desmitifiquen el proceso de inversión. A través de la Escuela Bolsa Mexicana y el MUBO, acercamos la educación financiera a toda la sociedad. A esto se suman los esfuerzos que las Casas de Bolsa han realizado para que la inversión sea más accesible para un público cada vez más amplio, fomentado la diversidad y enriqueciendo la base de jugadores del mercado.

Buscamos concientizar a los participantes del mercado financiero y empresarial, y a la sociedad en general sobre la empatía e inclusión, así como la importancia que la diversidad aporta a la innovación y crecimiento de las empresas.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

La diversidad en el lugar de trabajo se ha convertido en un tema crucial en el mundo empresarial moderno. Más allá de ser simplemente una cuestión de equidad y justicia social, la diversidad ofrece una serie de beneficios tangibles que pueden impulsar el crecimiento y el éxito de las empresas en todos los sectores. Desde una perspectiva económica y estratégica, se ha demostrado repetidamente que la diversidad es un factor clave para la innovación, la toma de decisiones sólidas y la mejora del desempeño general de una empresa.

Para Rosa Crespo, Directora Ejecutiva de Factor Humano de Grupo BMV, la diversidad en el lugar de trabajo fomenta la innovación.

Rosa Crespo
Directora Ejecutiva
de Factor Humano
en Grupo BMV

"La presencia de personas con diferentes antecedentes, experiencias y perspectivas enriquece el proceso creativo al introducir una variedad de ideas, decisiones y enfoques. La diversidad estimula el pensamiento desde una visión diferente y promueve la resolución de problemas desde múltiples ángulos, lo que puede conducir a la generación de productos y servicios innovadores que satisfagan las necesidades de una base de clientes diversa y en constante cambio. Además, la diversidad promueve una toma de decisiones más sólida y efectiva. Cuando los equipos están compuestos por personas con diversas habilidades, conocimientos y puntos de vista, tienden a considerar una gama más amplia de opciones y a evaluar los riesgos de manera más completa. Esto reduce la probabilidad de sesgos y decisiones basadas en suposiciones incorrectas, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento y la rentabilidad de la empresa.

Otro beneficio significativo de la diversidad es su capacidad para aumentar la competitividad de una empresa en un mercado globalizado y diverso. Las empresas que valoran y fomentan la diversidad están mejor posicionadas para comprender y satisfacer las necesidades de una base de clientes cada vez más heterogénea. La diversidad no es solo una cuestión de equidad, sino también una estrategia empresarial inteligente. Al promover la diversidad en el lugar de trabajo, las empresas pueden estimular la innovación, mejorar la toma de decisiones y fortalecer su competitividad en un mundo cada vez más complejo y diverso.

En última instancia, las empresas que abrazan la diversidad están mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro y aprovechar las oportunidades que se presentan en el camino hacia el crecimiento y el éxito sostenidos."

Hace dos años surgió la estrategia de Diversidad e Inclusión del Grupo BMV, que consta de cuatro comunidades para identificar nuevas prácticas y reforzar una cultura organizacional de mayor inclusión. Para Thábata Castrejón, Directora Ejecutiva de Auditoría Interna, esta iniciativa le permite a los colaboradores tener un punto de encuentro, colaborar, crear y compartir.

Thábata Castrejón

Directora Ejecutiva en Auditoría Interna en Grupo BMV

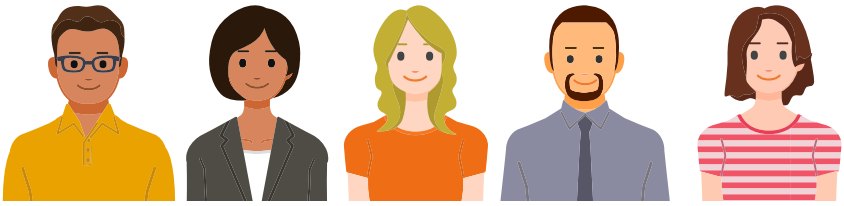
"Saber quién eres está estrechamente ligado a cómo actúas, reaccionas y te relacionas con otros. Conocer tus valores fundamentales es parte de ese camino de autodescubrimiento y de posibilidad. Para las empresas pasa lo mismo, en la medida en que tienen claro quiénes son y su objetivo, todo a su alrededor se alinea en consistencia y congruencia.

No habría congruencia si en nuestros esfuerzos diarios de hacer posible el funcionamiento del mercado de valores y derivados en México no fomentáramos el desarrollo del talento humano, no sólo en condiciones de equidad, sino respetando y abrazando nuestras diferencias, y a partir de ellas, vivir nuestros valores: trabajo en equipo, servicio al cliente, excelencia, innovación, integridad y transparencia.

Las Comunidades de Equidad de Género, LGBT+, Discapacidad y Religión han generado y promovido espacios seguros y abiertos que han impulsado a su vez una serie de iniciativas y actividades específicas año con año. Se componen de líderes, aliados y *sponsors* que en conjunto han generado entendimiento, reflexión y curiosidad.
Como *Sponsor* de la Comunidad de Equidad de Género, he sido testigo de primera mano del talento de sus Líderes, Aliadas y Aliados para llevar a cabo una serie de planes y actividades desde sus tres pilares: 1) Participación de la Mujer, motivando su participación en todas las posiciones de la organización y fomentando su empoderamiento; 2) Lugar de Trabajo, propiciando el equilibrio personal y laboral y fortaleciendo las medidas de salud, seguridad e higiene; y 3) Violencia de Género, concientizando en la materia, así como sobre del uso de los canales internos de denuncia.

Estos esfuerzos, que van de la mano con los relacionados en materia de equidad salarial, desarrollo y oportunidades, nos han llevado a conversaciones, experiencias y aprendizajes muy valiosos, y también a lugares inesperados como a ser ganadores del Premio a la Equidad de Género del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas (IMEF) y Mujeres en Finanzas (MEF) en 2023.

Para todas las personas que colaboramos en el Grupo BMV, tener un sentido de identidad que se acompaña de un conjunto de valores, un objetivo claro y un entorno diverso, es aliciente para seguir generando acciones por México y poder decir que en Grupo BMV la diversidad nos enriquece."



En el Grupo BMV se promueve y vive una cultura de inclusión de las mujeres en los Consejos de Administración y en la Alta Dirección. Clementina Ramírez Arellano, Directora Ejecutiva de Jurídico y Normatividad nos platica sobre la importancia de las cifras.

Clementina Ramírez

Directora Ejecutiva de Jurídico y Normatividad en Grupo BMV

"Desde 2003, se integró en el Órgano de Administración de la BMV a la primera mujer como Consejera Independiente Propietaria. En 2018 en la BMV volvió a participar otra Consejera Independiente Propietaria, sumándose de manera sucesiva más mujeres en los años 2020, 2021 y 2022. Hoy, dentro de la categoría de Consejeros Independientes del Grupo BMV, participan 4 exitosas mujeres, líderes en los sectores que representan.

Respecto a la función de los Consejos de Administración, hay que tener en cuenta su razón de ser, que consiste en crear valor para la empresa, sin favorecer a un accionista o un grupo de accionistas. Considerando las teorías sobre el funcionamiento de los Consejos, en la integración del Órgano de Administración de las Sociedades, se debe velar por que en los procedimientos de selección de sus miembros se favorezca la diversidad de género, edad, conocimientos y experiencias, lo cual enriquece los puntos de vista y la toma de decisiones de manera integral.

La función de cualquier consejero es compleja, más aún tratándose de las empresas que cotizan en bolsa, debido al cúmulo de obligaciones y responsabilidades que deben observar y cumplir quienes ocupan dicho cargo; debido a la trascendencia y alta especialidad de los negocios de las entidades del Grupo BMV, considero que la participación de las mujeres en el Consejo de la BMV es relevante y representativa.

Otro aspecto que considero importante resaltar, es el relativo al crecimiento de la participación de las mujeres en puestos directivos en el Grupo BMV.

En 1997, en las empresas que conformaban la entonces Bolsa Mexicana de Valores, S.A. de C.V., participaban tres mujeres en puestos de Dirección y/o Subdirección; hoy, contamos con tres Directoras Ejecutivas, dos Directoras y diecisiete Subdirectoras, lo que representa el 33% del total de los altos ejecutivos del Grupo BMV.

En 1997, al inicio de mi vida laboral en nuestra querida BMV, la titular del Área Jurídica y de Normatividad era una mujer, a quien siempre agradeceré no solo su ejemplo y la confianza que depositó en mí, también su apoyo y motivación, fundamentales para promover mi desarrollo en esta organización. Ahora, 26 años después, les puedo decir que continúa siendo un referente en mi vida profesional por su constancia, dedicación, compromiso y liderazgo, rasgos indispensables en el desarrollo de cualquier organización."

Los accesos a servicios y productos financieros registran un avance importante, lo que ha permitido el desarrollo de diversas estrategias para el beneficio de un mayor número de personas, ayudando a reducir los niveles de pobreza extrema y promover la prosperidad. Michele Esquinca, Directora de Administración Integral de Riesgos nos cuenta sobre el progreso de este tema en México.

Michele Esquinca
Directora de Administración Integral de Riesgos

"De acuerdo con datos revelados por la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF), solo el 56% de la población utiliza algún tipo de producto financiero, lo anterior nos muestra que aún existen retos importantes para el logro de una inclusión financiera en México. El Banco Mundial destacó en un estudio publicado en el 2021, que el 47% de las mujeres en México tienen una cuenta bancaria, en comparación con el 63% de los hombres, otro ejemplo es que solo el 16% de las mujeres pueden acceder a un crédito formal, en comparación al 26% de los hombres. Lo anterior, debido en gran parte a que aún existen diferencias salariales entre género.

Existen otras variables a considerar en este tema como el nivel de educación, el nivel de ingresos, el trabajo formal, la cultura financiera, entre otros.

La tecnología, ha sido y es un elemento clave dentro de los avances; con el aumento en el uso de la telefonía móvil, se ha podido ofrecer productos financieros en zonas donde las personas no tienen acceso a una entidad financiera, lo anterior permite generar nuevas alternativas a personas con un bajo acceso al sistema financiero. Además del desarrollo de la tecnología, se deben fortalecer otras medidas que favorezcan la inclusión financiera, como la cultura del ahorro, productos con menor costo, regulaciones, seguridad al consumidor, análisis de población más vulnerables, por mencionar algunos.

Aún hay camino por recorrer, el esfuerzo para la inclusión financiera debe continuar para lograr una mejor calidad de vida, disminución de la pobreza y desigualdades."

ARTE: Adobe Stock

LIDERAZGO INCLUSIVO

Irene Espinosa Cantellano
Subgobernadora del Banco de México

"Hay muchos factores que obstaculizan el camino de las mujeres para construir una trayectoria profesional que les permita ascender a puestos de liderazgo".

Las empresas y organizaciones se comprometen con la diversidad, equidad e inclusión, implementando acciones que invitan a promover cambios significativos. Platicamos con Irene Espinosa Cantellano, Subgobernadora del Banco de México.

BMV: ¿Qué opinas del impacto que tiene la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones del sector económico y financiero?

IEC: "La participación de las mujeres en la toma de decisiones ha mostrado ser un factor positivo y multiplicador del desarrollo económico de los países. Investigaciones han documentado y cuantificado los efectos de una mayor participación de mujeres en espacios de toma de decisión en el crecimiento y la rentabilidad de las organizaciones e instituciones; destacan mayor rentabilidad financiera, innovación basada en experiencia, mayor competitividad y ventaja comparativa, sólida gobernanza y mejores prácticas de gobierno corporativo. Asimismo, la participación de las mujeres favorece la retención y mayor aprovechamiento del talento y fomenta un ambiente laboral más incluyente y propicio. Sin embargo, a pesar de la evidencia descrita, los datos continúan mostrando una menor participación de las mujeres en el mercado laboral con respecto a la de los hombres".

BMV: Al medir los resultados en materia de género tanto en organizaciones públicas y privadas, ¿cómo ves el escenario laboral de las mujeres en México después de la emergencia sanitaria del 2020, la cual afectó mayormente a los sectores económicos en donde ellas tienen una importante participación (en general y para mujeres en posición de liderazgo)?

IEC: "La desaceleración de la actividad económica afectó, sobre todo, a los sectores con una alta participación de mujeres, como los servicios, el comercio minorista, el alojamiento temporal y entretenimiento. De acuerdo al reporte "Luces y sombras de la pandemia, Women Matter México 2022" de McKinsey, al cabo de un año del COVID-19, el impacto inicial en México fue casi cinco veces mayor para las mujeres que para los hombres. Entre el primer trimestre de 2020 y el mismo periodo de 2021, 1.7 millones de personas salieron del mercado laboral, de las cuales el 84% fueron mujeres. La situación fue aún peor para las mujeres con hijos, que tuvieron más probabilidades de dejar el mercado laboral durante la pandemia.

Respecto a la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, el reporte "Paridad dispareja, Women Matter México 2022" de Mckinsey; también resulta revelador. La tendencia mundial, y México no es la excepción, es la subrepresentación femenina en todos los niveles de la jerarquía corporativa, aunque el problema se agudiza en las posiciones más altas. Entre 2017 y 2020, la participación de las mujeres en las empresas aumentó solo tres puntos porcentuales, del 35% al 38%".

BMV: El fortalecimiento y la protección del capital humano tienen un impacto positivo en materia de género. ¿Cuáles son los retos para lograr una mayor igualdad de oportunidades en México para el ascenso de las mujeres en posiciones de liderazgo?

IEC: "Hay muchos factores que obstaculizan el camino de las mujeres para construir una trayectoria profesional que les permita ascender a puestos de liderazgo. Es necesario emprender acciones desde los tres ámbitos: gobierno, empresas y sociedad. El gobierno debe proveer un sistema integral de cuidados que cubra las necesidades desde la primera infancia hasta la adultez, incluyendo los enfermos y personas con discapacidad. También es necesario un cambio de cultura en las empresas, de tal

forma que desde el más alto nivel se valoren y se reconozcan los beneficios de la diversidad del talento femenino. Finalmente, se requiere un trabajo proactivo, especialmente con niñas y adolescentes, que las empodere y les provea de herramientas estratégicas para enfrentar los obstáculos de discriminación y segregación que impone el entorno social".

BMV: En otro asunto; seguimos la ruta de la economía, la inflación y las decisiones de política monetaria. ¿Cómo ves el escenario económico para México este año?

IEC: "Existen retos importantes para este 2024 en la esfera económica que tienen influencia sobre el panorama inflacionario de nuestro país. Como sabemos, la estimación del crecimiento económico durante el 2023, de 3.2%, sorprendió al alza y superó las expectativas que el mercado y las propias autoridades financieras teníamos a principios de ese año. Durante el 2024, podríamos continuar observando una tendencia similar, si bien probablemente a un menor ritmo que el observado durante 2023, lo cual se refleja en el pronóstico actual del Banco de México para el crecimiento de este año, que se ubica en 2.8%.

Sabemos también que en el año en curso se desarrolla el proceso electoral más grande que ha tenido nuestro país y la evidencia empírica nos muestra que generalmente la temporalidad del gasto público tiende a concentrarse en el periodo previo a las elecciones. Esto, aunado a una política fiscal procíclica, puede traer consigo presiones adicionales de demanda durante la primera mitad del año y un menor dinamismo para la segunda, lo que necesariamente definirá el ritmo de crecimiento.
También es un año de elecciones en Estados Unidos, con lo que podríamos esperar que durante las campañas se generen algunos periodos de volatilidad en los mercados financieros con implicaciones para nuestro país, sobre todo en el tipo de cambio; sin embargo, se espera que las condiciones de operación sean ordenadas. Por otro lado, podría observarse cierta atonía en la inversión si parte de la retórica de las campañas se centran en la relación comercial entre México y Estados Unidos. Sin embargo, hasta ahora no se espera que se alcancen elevados niveles de incertidumbre como los que se dieron durante la elección del 2016. Respecto a la inflación en nuestro país, se espera que el proceso desinflacionario continúe. Una preocupación adicional es que algunos indicadores de las expectativas de inflación a largo plazo aún no han vuelto a los niveles que tenían antes de la pandemia. Con todo, mantenemos la previsión de alcanzar la convergencia a la meta del 3% para el segundo trimestre de 2025; si bien el balance de riesgos de estas proyecciones se mantiene claramente sesgado al alza".

BMV: ¿Qué se espera para la inflación y tasas de interés en México este año?

IEC: "Considero que los factores de riesgo para la inflación persisten y podrían dificultar la convergencia del indicador a la meta en el plazo previsto. A la fecha, la postura monetaria se mantiene en zona restrictiva desde hace más de año y medio, alcanzando el nivel más alto desde que Banxico comenzó a fijar una tasa de referencia en febrero de 2008.

El haber mantenido el endurecimiento de la política monetaria durante un período prolongado ha contribuido a reducir las presiones inflacionarias; sin embargo, el trabajo aún no ha terminado. Los datos de inflación de los primeros meses de 2024 serán cruciales. El reciente repunte de la inflación general, aunado a un elevado nivel de incertidumbre y un balance de riesgos sesgado al alza, exige paciencia, cautela, flexibilidad y una mayor dependencia de los datos para la conducción de la

política monetaria. Conviene recordar que una de las lecciones aprendidas de los episodios desinflacionarios recientes es que iniciar prematuramente un ciclo de relajación puede generar más costos que beneficios".

BMV: La política fiscal puede facilitar a la política monetaria la labor de reducir la inflación y mitigar a la vez los riesgos para la estabilidad financiera. ¿Qué opinas de la necesidad de una reforma fiscal en el país?

IEC: "Antes de responder, me gustaría aclarar que estoy compartiendo mi punto de vista, y no debe tomarse como la postura del Banco de México ni la de ningún otro miembro de su Junta de Gobierno. Asimismo, lo hago reiterando mi respeto a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, que es la dependencia federal cuyo ámbito de competencia es la política fiscal. Aclarado lo anterior, conviene partir del hecho de que en cualquier economía la coordinación de las políticas fiscal y monetaria resulta fundamental para la consecución de los objetivos de cada una, puesto que el cambio en cualquiera de ellas afecta la efectividad de la otra. Es por ello que, al diseñar ambas políticas, el reto consiste en aprovechar su complementariedad a fin de preservar la credibilidad del público en el compromiso de las autoridades económicas para asegurar la estabilidad de precios y la sostenibilidad de la deuda pública a largo plazo. Desde una perspectiva macroeconómica, considero que las finanzas públicas de nuestro país enfrentan desafíos importantes. Es de reconocer que, a pesar de la pandemia, el nivel de endeudamiento público como proporción del PIB se mantiene cercano al 50%; sin embargo, ello fue resultado en buena medida del uso de recursos de fuentes no recurrentes como fondos y fideicomisos. A partir del 2024 ya no se contará con dichos recursos, por lo que, ante la tendencia creciente del gasto público, los Requerimientos Financieros del Sector Público (RFSP) alcanzarán un máximo histórico. Es una realidad que durante los últimos 25 años el gasto público como proporción del PIB ha mantenido una tendencia al alza y en 2024 superará el 26% de ejercerse según lo aprobado, que será el nivel más alto registrado en lo que va del siglo. En 2025 será necesario reducir el gasto público en alrededor de tres puntos porcentuales del PIB, el mayor ajuste desde la crisis de 1995. Asimismo, las proyecciones de los indicadores del déficit y deuda pública son altamente sensibles a los supuestos sobre el crecimiento económico y el tipo de cambio. El margen de maniobra es cada vez más reducido.

Una preocupación creciente, como lo han venido manifestando las calificadoras, es la situación financiera de Pemex. Durante los últimos años la empresa productiva del Estado ha requerido de apoyos crecientes del Gobierno Federal y, en ausencia de una reforma integral, la necesidad de recursos federales seguirá en aumento. Ante los retos descritos, me parece que a partir de 2025 resulta indispensable llevar a cabo una reconfiguración fiscal, que podemos llamar reforma o no. Los elementos más importantes de ese rediseño incluyen: aumentar la recaudación deseablemente a niveles superiores al 20% del PIB, nivel comparable con otras economías de tamaño similar; mejorar la calidad del gasto público, principalmente el de inversión; e incluir una reforma integral de PEMEX que le dé viabilidad financiera y le permita cumplir con los estándares ambientales, sociales y de gobernanza.

ESTRATEGIA DE GÉNERO 2024-2030

BANCO MUNDIAL

En la Estrategia de Género del Banco Mundial para 2024-2030, la institución propone acelerar la igualdad de género para lograr un futuro inclusivo.

La estrategia se elaboró en respuesta a la urgencia mundial de lograr igualdad de género. Sobre la base de la ejecución de la Estrategia de Género del BM para 2016-2023, el nuevo proyecto establece que la institución participe con un mayor grado de ambición, abordando la igualdad de género para todos como un elemento fundamental del desarrollo mundial.

En comparación con los cuatro pilares de la Estrategia de Género para 2016-2023 (dotaciones humanas, empleo, control y propiedad de activos, representación y capacidad de acción) en la nueva iniciativa se intenta poner fin a la violencia de género, la ampliación de los servicios digitales y jurídicos, así como los relacionados con el cuidado y la movilidad, y la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

La nueva estrategia reafirma el compromiso del Banco Mundial respecto a la no discriminación, la inclusión, la igualdad de oportunidades, y abarca a las minorías sexuales y de género. En ella se reconocen las vulnerabilidades derivadas de la intersección del género con la pobreza, el origen étnico, la discapacidad y otras características. También se propone que los hombres y los niños participen en las medidas para abordar cuestiones que los atañen directamente, así como en las que inciden en la igualdad de género.

La estrategia también señala que la innovación, el financiamiento y la acción colectiva son los factores que impulsan el cambio hacia la igualdad de género.

A través de la acción colectiva, se reconoce que el impulso de la igualdad de género depende del compromiso de los sectores público y privado, la sociedad civil y los organismos internacionales. El trabajo conjunto para obtener financiamiento y movilizar capital del sector privado para promover la igualdad de género propiciará resultados a largo plazo.

Las asociaciones más amplias y la participación de las partes interesadas facilitarán las reformas y su implementación a través de la acción colectiva. La estrategia también fomenta la rendición de cuentas de los resultados en materia de género.

Por su parte, el estudio "Las barreras que dificultan el ingreso de la mujer en la fuerza laboral" del Fondo Monetario Internacional, señala que en algunos países que registran un porcentaje considerable en cuanto a desigualdad de género, cerrar esta brecha podría incrementar el PIB un 35% en promedio.

FUTURO SOSTENIBLE, RESILIENTE E INCLUYENTE

Galia Borja Gómez
Subgobernadora del Banco de México

"En una economía con paridad de género se aprovecharía el potencial de todos sus ciudadanos".

ARTE: Adobe Stock

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres los incluye el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Platicamos con Galia Borja Gómez, Subgobernadora del Banco de México.

BMV: ¿Qué papel juega la eliminación de las brechas de género en la macroeconomía?

GBG: "En la economía, las brechas de género se manifiestan principalmente en la participación laboral y los salarios, las cuales impactan su desarrollo y crecimiento.

En la mayoría de los países, la participación laboral de las mujeres es inferior que la de los hombres. Para México, los datos más oportunos muestran que la tasa de participación laboral de las mujeres es de 46%, por lo que prevalece una brecha de 30% frente a los hombres. Lo anterior, sitúa a México como uno de los países con menor participación laboral femenina dentro de la región de América Latina. Los salarios también son en promedio más bajos para nosotras. De acuerdo con datos del INEGI, la brecha salarial entre mujeres y hombres es de alrededor de 20%.

Estas diferencias no solo son materia de justicia social, sino también económica. Por ejemplo, en 2022, el valor del trabajo no remunerado en las labores domésticas y en cuidados que realizan las mujeres, se estimó en 17.6% del PIB.

En una economía con paridad de género se aprovecharía el potencial de todos sus ciudadanos".

BMV: ¿De qué forma impactan los cambios del comercio como la reconfiguración de la cadena internacional de valor, las diferencias entre grandes potencias comerciales, las tensiones geopolíticas, entre otros eventos, en los avances logrados en materia de igualdad de género?

GBG: "Son muchas las formas en que estas variables pueden impactar la igualdad de género. Por ejemplo, el comercio y la configuración de las cadenas de valor propician cambios importantes en el empleo y los salarios de forma que afectan directamente algunas brechas de género, y también modifican la competitividad y la formación de precios de una economía.

En México, algunos estudios muestran que, con la firma del TLCAN, disminuyó la brecha de género en las industrias menos competitivas y en aquellas que se vieron más afectadas por el cambio en las licencias de importación. No obstante, también se ampliaron las diferencias salariales entre la población urbana y la rural, incrementando marginalmente las desigualdades de género.

Las tensiones geopolíticas también traen consigo impactos en la igualdad de género con consecuencias devastadoras para las mujeres, ya que somos el grupo poblacional que suele sufrir más procesos de violencia y vulnerabilidad ante choques económicos".

BMV: Para impulsar con eficacia la igualdad de género es necesario que participen todas las instituciones políticas, económicas y sociales. Actualmente, ¿cómo ves la "mentalidad colectiva" en México relacionada con el género?

GBG: "Es un asunto complejo y en constante evolución; a mi parecer, se está moviendo en la dirección correcta. Aun así, hay diferencias que persisten, son significativas y afectan el desarrollo de las mujeres de manera multidimensional.

Las políticas públicas en México han desencadenado avances importantes en la protección de los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género. Por ejemplo, la Reforma Constitucional en Materia de Paridad de Género de 2019, o la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Estas iniciativas representan pasos importantes hacia una sociedad más equitativa.

No obstante, aún hay muchos pendientes y barreras de mentalidad colectiva por superar. Un problema grave es la violencia de género; 7 de cada 10 mujeres han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida. Asimismo, la desigualdad en la división del trabajo doméstico no remunerado es enorme".

BMV: ¿Cuál es tu mayor satisfacción (personal o profesional) al ser Subgobernadora del Banco de México?

GBG: "Ser Subgobernadora del Banco de México me ha traído numerosas satisfacciones, entre ellas el honor de pertenecer al principal órgano de toma de decisiones de una institución pilar del Estado mexicano, reconocida ampliamente por su prestigio y por su capital humano de primer nivel.

En el Banco de México se han logrado importantes avances en materia de género. En 2018, se creó el Comité de Igualdad y No Discriminación, con el que se estableció un compromiso institucional explícito con esta agenda. Se incluyó la perspectiva de género, tanto en los procesos de reclutamiento, como en las líneas de investigación. Así, Banxico ha obtenido y refrendado la certificación global EDGE y la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral.

Soy consciente que una posición de liderazgo representa una doble responsabilidad. Por un lado, desempeñar las tareas encomendadas con excelencia, y por otro, ser defensora y promotora de políticas inclusivas. Romper barreras y cambiar estereotipos de género, desde una institución pública tan importante, es también una gran satisfacción".

BMV: En otro asunto; frente a un año de incertidumbre económica por diversos factores nacionales e internacionales, ¿cuál es el escenario para la política monetaria en México?

GBG: "La Junta de Gobierno del Banco de México se reúne en ocho ocasiones por año para determinar el nivel de la tasa de interés de referencia consistente con el cumplimiento del mandato constitucional, de procurar la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda. En cada decisión se tiene que hacer una evaluación minuciosa del panorama inflacionario y sus determinantes.

En los últimos años se experimentaron choques inéditos en el ámbito global, y aún permanecen múltiples riesgos que hacen compleja la conducción de la política monetaria.

En México, estamos observando un proceso desinflacionario, pero el trabajo todavía no está terminado, y aún hay camino que recorrer para que la inflación se ubique en la meta de 3%. Nuestros pronósticos de inflación sugieren que el descenso continuará, aunque de forma gradual, y que podremos llegar al objetivo en el segundo trimestre de 2025".

BMV: Ante un año electoral, ¿cuál es la expectativa para el crecimiento económico del país?

GBG: "Venimos de un año donde la economía mexicana exhibió un crecimiento robusto con diversos indicadores relacionados con la demanda y con el mercado laboral resilientes, a pesar de la desaceleración mayor a la prevista del último trimestre.

Para el 2024, se espera que la economía exhiba un crecimiento mayor a su promedio histórico, apoyada tanto por el gasto interno y la política fiscal que se ha anunciado, como por los posibles efectos de la reconfiguración de las cadenas globales de producción.

Como todo pronóstico, nuestras estimaciones están sujetas a incertidumbre. Históricamente en México, durante los procesos electorales, la economía suele ser más dinámica a lo largo de la primera mitad del año relativo al segundo semestre. Esto puede contrastar con la desaceleración observada al cierre de 2023 y con la expectativa de una demanda externa más débil, por lo que debemos mantenernos en constante monitoreo del panorama económico en su conjunto".

REPRESENTACIÓN EQUITATIVA EN EL SECTOR FINANCIERO

Samantha Ricciardi
CEO de Santander Asset Management

"La diversidad en las empresas aporta valor y fortalezas. Diferentes perspectivas y experiencias enriquecen la toma de decisiones".

Reducir la brecha de género impulsaría el crecimiento económico. Platicamos con Samantha Ricciardi, CEO de Santander Asset Management.

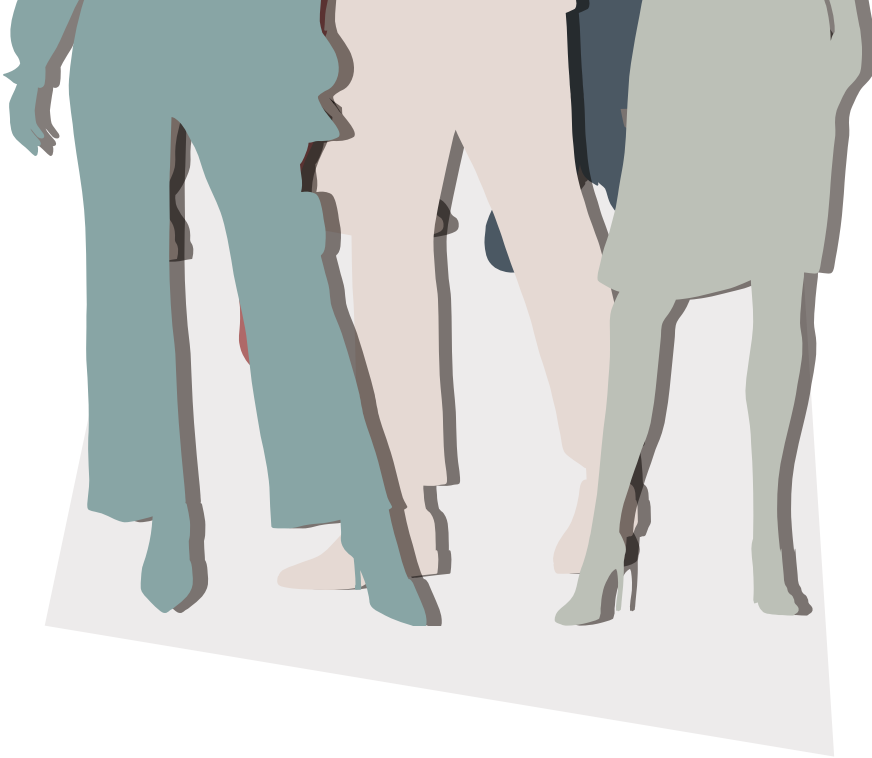
BMV: ¿Qué pueden hacer las economías emergentes como México para impulsar la igualdad de género?

SR: "La desigualdad de género es un problema mundial, más notable en los mercados emergentes, que no sólo es injusto, sino que además impacta en el crecimiento económico. De acuerdo con el Banco Mundial, en América Latina las mujeres tienen un 20% menos de derechos legales que los hombres, mientras que ONU Mujeres ha identificado que un 59% de los países en Iberoamérica no tienen legislaciones que respondan al objetivo de una remuneración igual entre hombres y mujeres.

Los países emergentes como México, pueden tomar ciertas acciones estratégicas que ayuden a fomentar la igualdad de género. Una de ellas, para mí de las más relevantes, radica en promover la educación y capacitación equitativa a todos los géneros, abordando en concreto aquellas normas culturales y legales que limiten las oportunidades de las mujeres.

Sin duda, hay muchas otras medidas, como fomentar la participación económica de la mujer, promover la igualdad salarial a través mecanismos de transparencia o facilitar el acceso de las mujeres a los servicios financieros, es decir, a través de la inclusión financiera".

BMV: Con relación a la inclusión financiera, las brechas de género persisten. Según el FMI, a escala mundial, el 65% de las mujeres tienen una cuenta en una institución financiera, frente a 72% en el caso de los hombres, ya que las mujeres continúan enfrentándose a barreras



socioeconómicas, culturales y tecnológicas a la hora de acceder a servicios financieros. ¿Cómo ves el escenario en México?

SR: "Los principales retos en México para impulsar el desarrollo de las mujeres y la equidad de género radican en la educación, no sólo de temas técnicos, también de temas de desarrollo de capacidades y habilidades. El tema cultural en ocasiones puede ser un obstáculo para fomentar el emprendimiento de las mujeres.

Por suerte, cada vez se han puesto en marcha más iniciativas que están ayudando a la inclusión financiera. En Santander consideramos que la educación es un pilar básico en el acceso al sistema financiero, y "Tuiio", una iniciativa que tenemos en México, busca generar un impacto social positivo ofreciendo productos y servicios financieros a un segmento típicamente excluido de las instituciones financieras tradicionales. Recientemente llegó a un millón de créditos otorgados; se destaca que un 92% de los clientes son mujeres, 59% de las cuales ha incrementado su participación en la toma de decisiones respecto al uso de recursos del hogar.

Asimismo, promovemos becas que impactan en la educación de las mujeres, tanto para habilidades técnicas como Inteligencia Artificial y para mujeres ejecutivas a fin de que desarrollen su potencial y liderazgo".

BMV: ¿Cuál es la importancia de contar con una representación equitativa de mujeres y hombres en el sector financiero mexicano?

SR: "El sector financiero es un motor clave en el desarrollo económico, pero también contribuye al bienestar de las familias. En este sector, como en otros y no sólo en países como México, la representación equitativa es esencial.

Si me baso en los datos, existen investigaciones que reflejan cómo un mayor número de mujeres en funciones decisorias se correlaciona con márgenes de beneficio netos más altos de las empresas. La Organización Internacional del Trabajo identificó en un estudio global que las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos aumentaron la productividad hasta un 20%, y un 57% de esas empresas vieron mejoras en creatividad, innovación y apertura.

Creo que esto se debe en parte a la diversidad que aportan los equipos, pero no sólo los formados por hombres y mujeres, sino los equipos integrados por personas con distintas culturas, raza, edad, entre otros. Diferentes perspectivas y experiencias enriquecen la toma de decisiones, y la promoción de la participación de personas diversas es un reflejo de igualdad. Es importante reconocer que la diversidad en las empresas pone en valor las diferencias como fortalezas".

BMV: Según estudios, existe una correlación entre una mayor proporción de mujeres en los directorios de los bancos comerciales y mayores niveles de resiliencia y estabilidad en el sistema bancario. ¿Qué opinas?

SR: "Definitivamente, el aumento del número de mujeres en puestos de responsabilidad contribuye a la diversidad de pensamiento que, a su vez, permite tomar decisiones más acertadas. Las instituciones que contratan a mujeres y las seleccionan para puestos directivos, puede que estén mejor gestionadas por esta razón.

Hace unos años un diagnóstico que coordinó la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en México, encontró que las mujeres constituyen el 51% del personal en las instituciones financieras, pero sólo ocupan el 26% de los puestos de alta dirección; es decir, las mujeres ya somos parte fundamental de la operación y el desarrollo del sistema financiero, pero falta el paso hacia los puestos directivos. Creo que debemos ir hacia compañías más diversas en todos los sentidos para alcanzar la igualdad en el sector".

BMV: Formas parte de Mujeres en Finanzas, un proyecto que promueve el desarrollo y empoderamiento de las mujeres en la industria financiera. ¿Qué iniciativas se están llevando a cabo para mejorar la representación de las mujeres en este sector en México?

SR: "Recientemente, Mujeres en Finanzas ha puesto en marcha dos iniciativas puntuales en México: "Mujeres expertas en Consejos de Administración", en donde se promueve la incorporación y creación de una base de datos de expertas en distintos temas para servir en consejos administrativos; y este año se llevará a cabo la tercera edición del premio "Equidad de Género".

Esto genera una competencia positiva y la visibilidad de aquellas empresas que promueven la equidad".

COMPLEMENTARSE ES LA CLAVE

ARTE: Adobe Stock

Gerardo Aparicio Yacotú
Director de Cultura Financiera del Grupo Bolsa Mexicana de Valores

Las empresas, como entes económicos de generación de utilidades, siempre han buscado ser más eficientes, maximizar la riqueza de sus accionistas y tener un impacto igual o incluso mayor para su personal; en esta búsqueda de elementos que le permitan alcanzar estos objetivos, la diversidad de género en las compañías ha cobrado gran importancia, ubicando espacios en los Consejos de Administración y en posiciones de liderazgo, pero es justo ahí donde se encuentra una ocupación de mujeres limitada.

Según datos recopilados por el Banco Mundial (2019), el porcentaje de participación de mujeres en la fuerza laboral con respecto a los hombres fue del 56.2% en 2018, mientras que en 2019 ese porcentaje aumento a 58% a nivel mundial. La participación de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que cotizan en bolsa, es incluso mayor al 30% registrando en 2019: 45.9% en Islandia, 45.3% en Francia y 8.1% en México; en 2020 se registró 43.40% en Francia, 43% en Islandia y 7.5% en México (FEM,2020; OCDE,2020), una disminución evidente.

Los avances en materia de paridad de género se deben en gran medida a la acción de algunos países como Noruega, España, Francia, Reino Unido, Alemania y Australia principalmente, quienes han emitido leyes y códigos de adopción voluntaria que impulsan la presencia de mujeres en los Consejos de Administración y puestos clave, resultado de la adopción de cuotas de género.

El continente europeo ha sido ejemplo de la implementación de dichas cuotas para la inclusión de las mujeres en los Consejos de Administración; bajo este contexto, estudios recientes han demostrado que la presencia del sexo femenino en ese órgano de decisión ha sido mayor en aquellos países que cuentan con recomendaciones al respecto en sus códigos de buen gobierno corporativo, mientras que en las jurisdicciones donde las cuotas se han aplicado por ley pero sin imposición de sanciones por incumplimiento, no se aprecia un incremento significativo de la presencia de mujeres (Martínez y Gómez, 2020). Great Place To Work hace un llamado a considerar el liderazgo complementario al momento de incorporar a más mujeres en las empresas, explicando que este concepto va más allá de cubrir la cuota de género, no solo respondiendo al mensaje de equidad, sino buscar maximizar la forma más conveniente de combinar las excepcionales cualidades de mujeres y hombres.

El liderazgo complementario busca transformar a las organizaciones en excelentes lugares para trabajar al construir culturas organizacionales basadas en la confianza. Esto requiere que los lideres realicen diversas acciones que promuevan un ambiente laboral en donde el colaborador se sienta seguro y confíe en la organización, pero también que valore y se sienta orgulloso de la compañía a la que pertenece.

Una organización donde la gente es auténtica y feliz, conduce a disfrutar del trabajo, refleja este ánimo en las relaciones con sus compañeros y logra los objetivos del negocio. Una cultura de confianza está integrada por cinco dimensiones: credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y compañerismo.

Un estudio señala que las organizaciones con colaboración de mujeres y hombres en proporciones semejantes, cuentan en promedio con mejores puntajes en las cinco dimensiones; aquellos espacios de trabajo que tienen alta presencia de mujeres en puestos de liderazgo, estuvieron relacionadas a las organizaciones rankeadas como los mejores lugares para trabajar en 2018 y 2019. El informe indica que aquellos trabajos con alta presencia de mujeres en alta dirección presentan resultados superiores a la media por un punto porcentual.

En contraste, los espacios con baja presencia de mujeres en puestos de liderazgo muestran resultados de 1.5 puntos porcentuales (por debajo del promedio), y los espacios con baja presencia de mujeres en alta dirección muestran resultados de 0.2 puntos porcentuales (por debajo de la media); el estudio concluye que la complementariedad en los puestos de liderazgo genera mejores lugares de trabajo.

Sin duda, la presencia de mujeres en las actividades laborales de cualquier índole, brinda integralidad y calidad al trabajo, sin olvidar el gran aporte que generan los equipos que tengan una composición mixta.

LA INCLUSIÓN LABORAL FEMENINA

ARTE: Adobe Stock

Mónica Flores

Presidente de ManpowerGroup para Latinoamérica

"Tenemos que seguir trabajando en romper estereotipos de género e involucrarnos en ámbitos menos tradicionales".

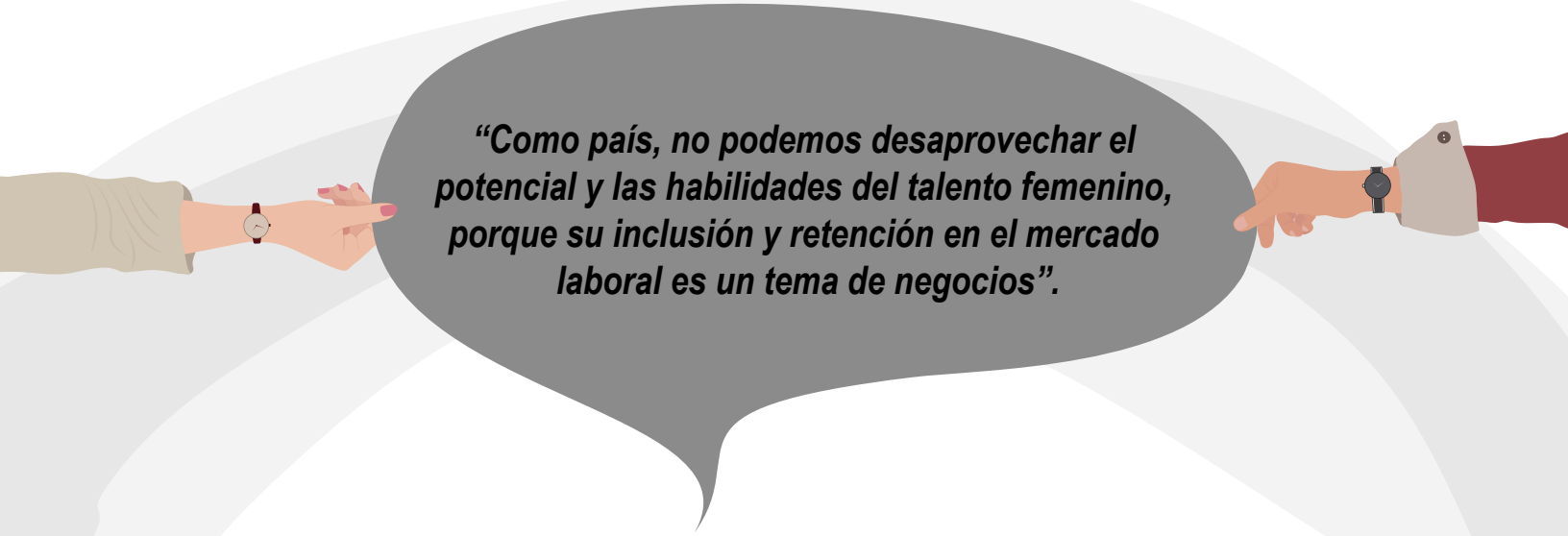
Las mujeres estamos cada vez más involucradas laboralmente en muchos sectores, nuestra presencia ha ido en aumento, pero no cabe duda de que nos falta mucho por hacer y aún hay grandes desafíos por asumir con respecto a la inclusión y el liderazgo del talento femenino. Y es que cambiar la cultura no solo es conversar el tema, es modificar conductas, las conscientes y las inconscientes.

Una investigación del Fondo Monetario Internacional concluyó que cuanto mayor es el número de mujeres tomando decisiones, más rentables son las empresas, y en ese sentido, cada acción que contribuya con la inclusión y el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres está impactando directamente en el bienestar social y económico de un país o comunidad.

Por su parte, el IMCO estima que de sumar a 8.2 millones de mujeres a la economía en los próximos 10 años, en 2030 el PIB de México podría ser 15% mayor que el del 2020 y, de acuerdo con la OCDE, el aumento de la participación de la fuerza femenina de trabajo produce un crecimiento económico más rápido.

Las mujeres tenemos mucho que aportar al ecosistema laboral actual. Por ejemplo, las habilidades más demandadas y difíciles de encontrar son naturalmente femeninas: colaboración, trabajo en equipo, resiliencia, adaptabilidad, curiosidad, confiabilidad, disciplina, liderazgo, creatividad e influencia social.

Hoy estamos más preparadas que nunca, aunque la cultura de negocios sigue siendo muy masculina y persiste la tendencia de que las mujeres estudien carreras que hoy no son las más demandadas y/o las mejor pagadas del mercado laboral, lo que ralentiza el progreso.



Tenemos que seguir trabajando en romper estereotipos de género e involucrarnos en ámbitos menos tradicionales o históricamente considerados para hombres.

Por otro lado, hacen falta políticas públicas y empresariales que nos ayuden a seguir ascendiendo en el mundo organizacional y cuestionarnos todo lo que nos falta por hacer si sólo una de cada cuatro mujeres ha tenido una conversación de carrera respecto a cómo puede mejorar sus habilidades para continuar su desarrollo.

Algo a destacar es que las mujeres en muchas ocasiones tendemos a limitar nuestro acceso o continuidad en un trabajo debido a las responsabilidades de cuidado y tareas del hogar. En este sentido, las organizaciones debemos impulsar esquemas flexibles y medidas que les permitan cumplir con sus roles dentro y fuera del lugar del mundo del trabajo, programas de *coaching* o *sponsorship*, medición del número de mujeres en los planes de sucesión, objetivos específicos del número de mujeres en la alta gerencia, entre otros.

Más allá del empoderamiento y la inclusión, es necesario retenerlas en el mercado laboral, no sólo que ingresen, también que permanezcan en él. Existen factores específicos para lograrlo; en un estudio que hicimos en ManpowerGroup, preguntamos a las mujeres cómo querían que fuera el presente y el futuro del trabajo y lo describieron con: 1) Un balance entre la vida laboral y familiar, 2) Más flexibilidad en las horas de entrada y salida (incluso más importante que el trabajo remoto permanente), 3) Más estabilidad, menos miedo a perder su trabajo, 4) Más oportunidades para aprender y mejorar habilidades y, 5) Menos días en la oficina.

Otro reto femenino que afrontar es trabajar en nosotras mismas buscando mentores, enfrentando nuestros miedos, creyendo más en nuestro talento, luchando contra el síndrome del impostor, pidiendo ayuda, apoyando y apoyándonos en otras mujeres (sororidad), invitando a los hombres a ser parte de la solución, asumiendo retos, sintiéndonos menos culpables y visibilizando a los modelos femeninos cercanos que nos han demostrado que sí se puede.

Las mujeres somos poco más de la mitad de la población en México, de minoría nada. Como país, no podemos desaprovechar el potencial y las habilidades del talento femenino, porque su inclusión y retención en el mercado laboral es un tema de negocios.

INCLUSIÓN FINANCIERA:

UN COMPROMISO DESDE NUESTRO PROPIO TALENTO

Denisse Montesinos
Cofundadora y Presidenta de Mujeres en Finanzas

"La reducción de vulnerabilidad financiera redunda en beneficios para todo el talento".

ARTE: Adobe Stock

La participación igualitaria de mujeres en el mundo laboral y la reducción de los elementos de vulnerabilidad dentro de la sociedad, representan retos que deben atenderse desde diversas facetas y por los diversos participantes del ecosistema global.

Las acciones e iniciativas requieren participación y compromiso de gobiernos, sociedad y de las organizaciones sin importar su objeto o foco. Uno de los elementos de vulnerabilidad mencionados ampliamente y en los cuales cada vez se cuenta con más datos acerca de la radiografía nacional y global, es el relacionado con la inclusión financiera.

De acuerdo con la ENIF, la inclusión financiera se define como el "acceso y uso de servicios financieros formales bajo una regulación apropiada que garantice esquemas de protección al consumidor y promueva la educación financiera"(ENIF 2021). Las acciones enfocadas a inclusion financiera contribuyen a por lo menos 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (PNIF 2020).

Mucho se ha hablado de la importancia de que la población en general, y en especial las mujeres, tengan acceso a la gama de servicios financieros disponibles como una vía para la reducción de la vulnerabilidad social y económica. De acuerdo con el último Panorama Anual de la Inclusión Financiera (CNBV 2023), se han logrado avances en el acceso que las mujeres tienen a cuentas bancarias y a créditos; sin embargo, aún se tiene un camino por avanzar en la reducción de sesgos y en la generación de productos con perspectiva de género que permitan promover el crecimiento de las mujeres empresarias y de sus organizaciones; las instituciones financieras y los gobiernos han mostrado compromiso con entender cada vez más a profundidad este mercado específico.

Los impactos positivos de la inclusión financiera pueden potenciarse cuando se entiende que esta responsabilidad puede derivar en acciones específicas generadas desde dentro de las organizaciones, pertenezcan o no al sector financiero.

Por medio de la inclusión financiera, como una iniciativa desde dentro de cada organización enfocada a su talento femenino, se logra proporcionar herramientas que coadyuvan a la eliminación de lo que hoy son elementos críticos de vulnerabilidad y que tienen que ver con temas como la independencia financiera y el potencial de toma de decisiones que vienen con la misma, el control de los recursos financieros propios, el incremento en la propiedad de los activos, la eliminación de estereotipos respecto a la toma de decisiones financieras, y la generación de un impacto positivo y duradero no solo para las mujeres, sino para las familias y núcleos sociales en los que inciden.

Entre las acciones de impacto inmediato y significativo que cada organización puede tomar para reducir las brechas de inclusión financiera actuales podemos nombrar:

*Entender y profundizar en las necesidades específicas y retos del talento femenino dentro de la organización que pueden tener un impacto no visible en el desempeño y el crecimiento a largo plazo de este talento.

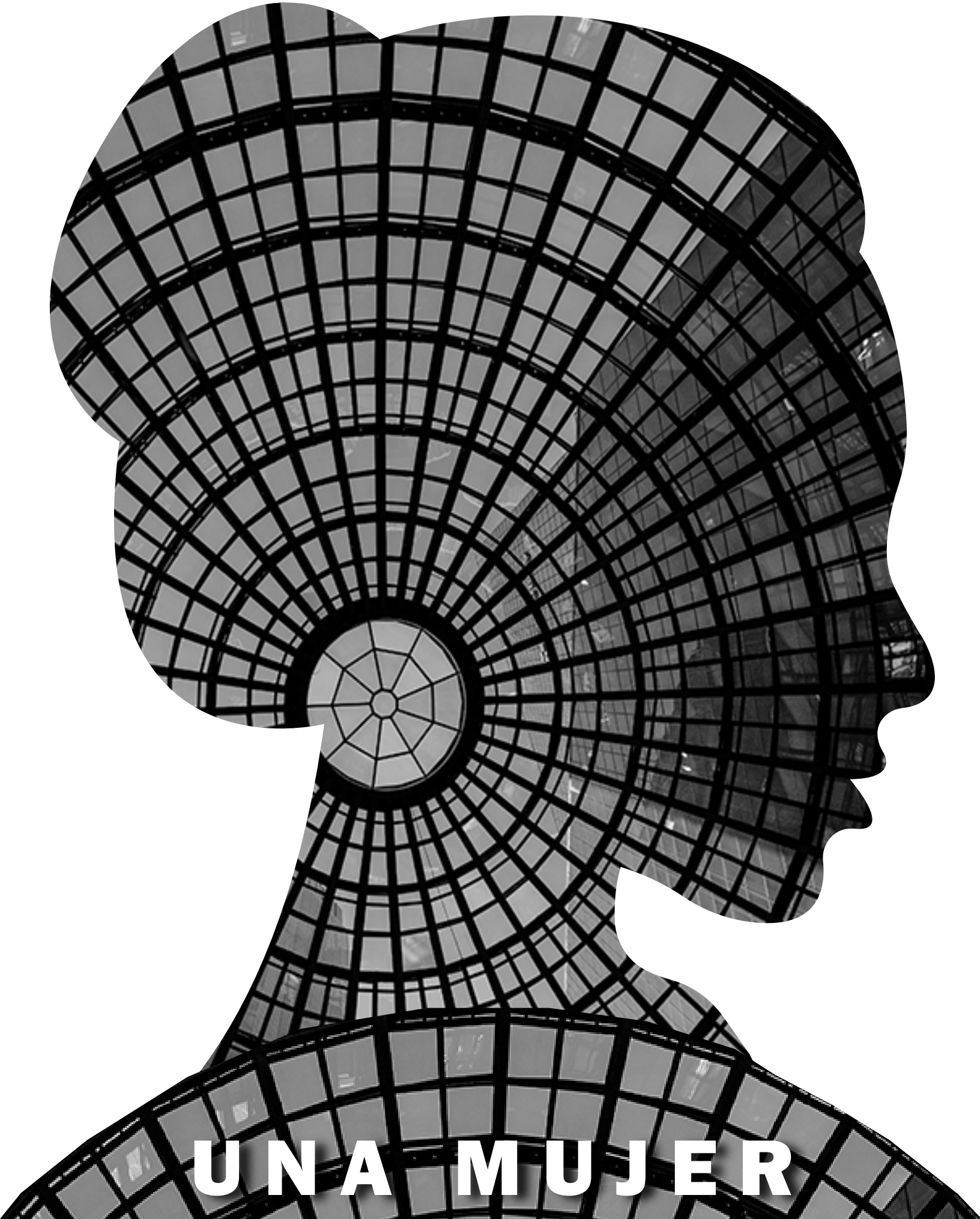
*Generar iniciativas internas de educación que permitan incrementar el acceso a servicios y productos financieros más allá de la cuenta básica de ahorro o nómina.

*Incrementar las capacidades digitales del talento femenino reconociendo que las mismas reducen una barrera para la inclusión financiera generada por los retos de movilidad y tiempo.

*Generar de manera intencional sinergias con instituciones financieras tradicionales y fintech que fomenten el acceso de las mujeres a productos financieros en todo el potencial rango de cobertura que deriven en bienestar y estabilidad financiera. En este sentido, promover el conocimiento de seguros, inversiones, esquemas de ahorro, coadyuvan a ese bienestar de largo plazo y a un empoderamiento significativo en la toma de decisiones de carácter económico del talento femenino que es parte de la organización.

El éxito de las iniciativas de inclusión financiera parte del conocimiento del segmento a beneficiar y las diversas fases de vida de este talento. No difiere en este sentido de los análisis que como organizaciones realizamos de manera cotidiana para poder entender a nuestros clientes y audiencia. Estas acciones, como el resto de las iniciativas de diversidad e inclusion, derivan en un ajuste en la cultura de las empresas y en la conciencia respecto al rol de las mujeres en la economía. Esta diversidad y enfoque en la reducción de vulnerabilidad financiera, redunda en beneficios para todo el talento.

La inclusión financiera es un elemento que impacta de forma significativa el bienestar, crecimiento y desarrollo de las mujeres. El rol que como organizaciones jugamos en esta inclusión financiera puede ser crítico para potenciar el desarrollo de largo plazo del 50% de la población y del talento que ayuda al crecimiento de nuestra empresa. Las acciones de diversidad e inclusión que benefician la incorporación y retención de talento femenino en las organizaciónes juegan un papel fundamental complementando el elemento de inclusión.


UNA MUJER

VISIONARIA

Gerardo Aparicio Yacotú

Director de Cultura Financiera del Grupo Bolsa Mexicana de Valores

De acuerdo con diversas recopilaciones históricas tanto de Alfredo Lagunilla como de Valentín López González, que han registrado en sus libros, se destaca una historia relevante y relacionada al origen de nuestro mercado bursátil, la historia de una mujer que puede ser considerada aquella que estableció el primer eslabón de los servicios que ofrece una bolsa de valores.

En el siglo XIX, en Europa, después de la publicación de la obra del Barón de Humboldt, dedicada a nuestro país, se despertó una gran curiosidad y deseo de venir a "recoger el dinero con pala", como los propios inversionistas y aventureros lo decían. Por ello, vinieron viajeros procedentes de diversos países de Europa, y al establecerse, empezaron a invertir en actividades comerciales e industriales como tiendas de ropa, ultramarinos, fondos mineros, restaurantes, sastrerías, pastelerías, fábricas de hilados y tejido, entre otras.

La familia Mayeu, compuesta por 13 hermanos originarios de Bruselas, Bélgica, atraídos por el deseo de mejorar económicamente, llegaron a México en 1823. La hermana mayor, Jeanne Mayeu, llegó como institutriz de las señoritas Kaiolen, hijas del Cónsul belga en México. Años más tarde, estableció un colegio para párvulos en la calle de la Cazuela No. 5 (hoy calle Palma), siendo el primer Colegio Francés de la Ciudad de México. Posteriormente se caso con Noel Alexander Froment, con quien vivió una situación tortuosa.

En 1849, comenzó a llegar el resto de los hermanos de Jeanne; Marie de 16 años, Paul de 14 y Philomene de 9 años. Hicieron una travesía de casi 4 meses, lo que provocó que durante el tercer mes se racionaran los alimentos a galletas, frijoles y una medida de agua al día. Llegaron a México en 1849 y empezaron a trabajar en el restaurante de su cuñado, donde se les exigía tareas de adultos. El restaurante de Alexander Froment se encontraba al final de la hoy Avenida 5 de Mayo. De día atendían el restaurante y después de cenar tenían que lavar platos, así como preparar los alimentos del día siguiente; para cuidar el negocio dormían en el tapanco, donde una noche por poco mueren asfixiados, pues los hornos eran de carbón. Debido al mal trato y a la mala alimentación, Marie cayó enferma y murió a los pocos días, mientras que Philomene tuvo un ataque de ictericia a los diez años de edad, que la tuvo al borde de la muerte.

A pesar de la tragedia, Froment no mostró compasión y la obligaba hacer las actividades diarias. Compadecida por los malos tratos, una dama francesa que tenia una casa de modas recogió a los niños y Philomene aprendió el oficio de costurera; por su parte, Alexander Froment a base de engaños, logró obtener un poder de los padres de los niños, por lo que tuvieron que regresar a su lado, mejorando el trato pero obligándolos a realizar actividades sin recibir un pago; a los menores les decía que el sueldo era enviado a sus padres, y a ellos, que el dinero se gastaba en escuelas y vestidos de los niños.

En esa época, empezó a trabajar con los Froment un Maitre d´hotel llamado Alexis Genin, de 24 años; con el tiempo, se enamoró de Philomene e hizo una formal petición de matrimonio a la hermana y su cuñado la cual fue negada de inmediato; como persistieron en su propósito, se les acusó de robo y fue necesaria la intervención del Cónsul francés para solucionar el problema.

Por el contrato que tenía Alexis Genin, tuvo que trabajar con los cuñados, pero al paso del tiempo, con sus ahorros y la ayuda de Paul, que había empezado a trabajar con un competidor de nombre Antoine Plaisant, les vendió el restaurante sobre la Avenida Plateros (calle Francisco I. Madero) esquina con la calle Espíritu Santo (calle Isabel la católica).

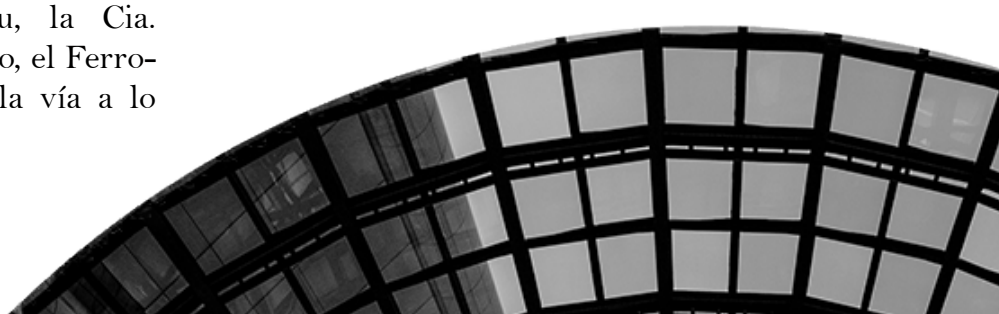
El matrimonio Genin tuvo 6 hijos, Augusto, Martha, Catalina, Leontina, Alejandro y Enrique; Augusto no tuvo familia, Martha se casó con un empresario, Catalina Genin se casó con Luis Gas, un magnate de Barcelona en Guadalajara que poseía en esa ciudad Fábricas de Francia así como la Cia. Industrial de Guadalajara.

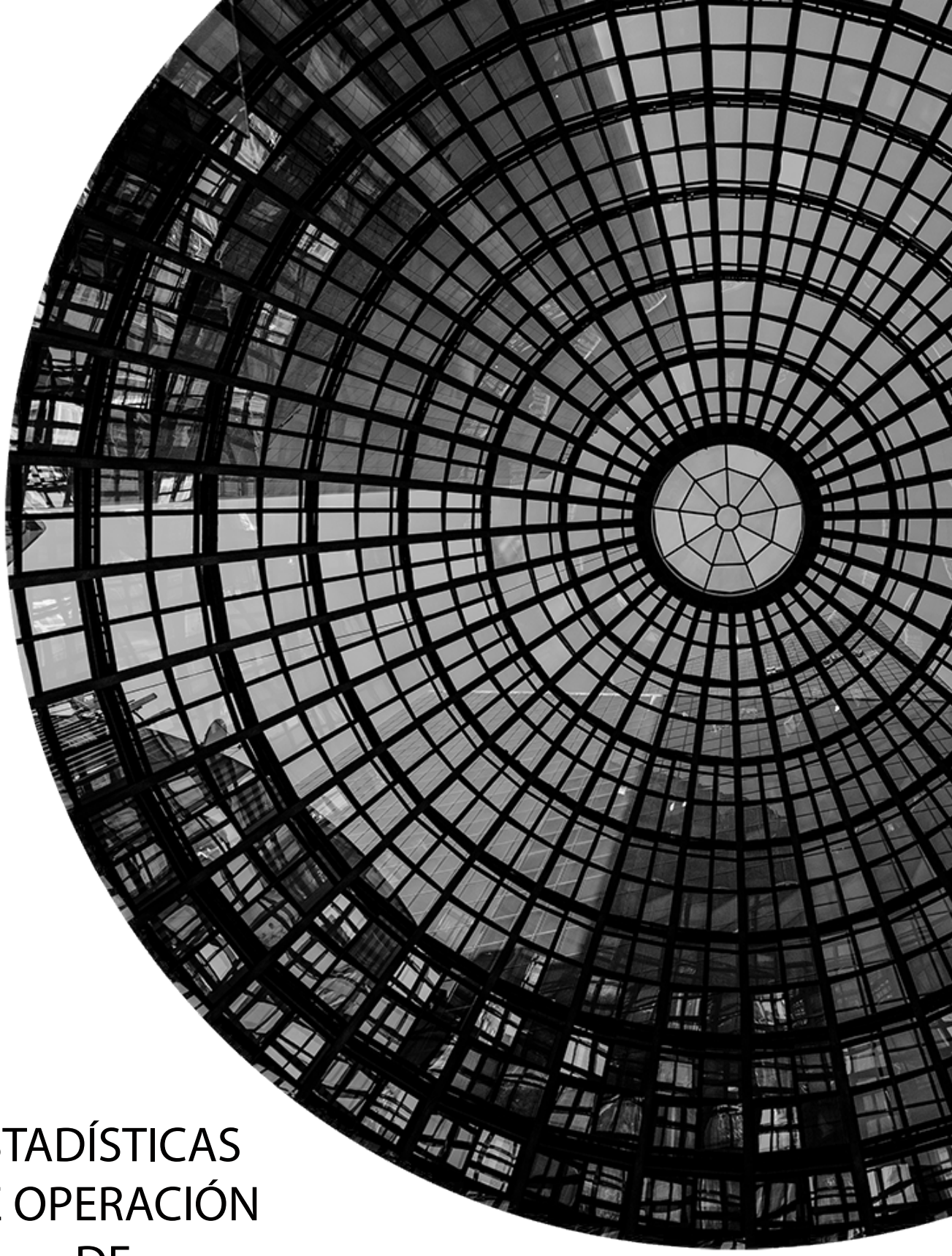
Dos de los hijas de Philomene se casaron con los señores Fromt, fundadores del Palacio de Hierro y de la Cia. Cidosa que tenían las fábricas de Rio Blanco, Orizaba, Cocolapan, Cerritos, San Lorenzo, la Cia. Industrial de San Idelfonso, la primera fábrica de tejidos de lana en el Valle de México y manejaban los intereses de la Cervecería Moctezuma, en poder de franceses; ellos contaban con su cámara de comercio y reforzaron la sociedad de beneficencia franco-belga que manejó el Hospital Francés, el Panteón Francés de la Piedad y una casa de adultos mayores.

El restaurante Plaisant ocupaba la parte baja del Hotel Francia y contaba con un salón para banquetes; en ese lugar se reunían los principales hombres de letras, políticos, y concurrían los restauradores de la literatura de la época. Junto a los literatos y políticos llegaron los hombres de negocios, comerciantes e industriales, extranjeros establecidos en México desde 1865, adhiriéndose otro grupo importante que dirigía la mina "Dos Estrellas" en Tlalpujahu, la Cia. Hidroeléctrica en Nicolas Romero, el Ferrocarril Monte Alto que llevaba la vía a lo largo de la Calzada Vallejo y llegaba hasta Atizapán de Zaragoza y Villa del Carbón; este grupo también tuvo la primera planta de explosivos y dinamita en Durango. Formaron una compañía llamada Paraíso-Novillero, con un ingenio azucarero e instalaciones ganaderas, así como el Ingenio El Higo en el Estado de Hidalgo, la Cia. Hidroeléctrica de Durango y la Cia. Exploradora de la Laguna de Torreón.

En el gran emporio de Torreón se encontraba Alexis Genin, quien tenía otra compañía en el Istmo de Tehuantepec con estrecha relación con la fábrica de cigarros "El Buen Tono"; también fue el fundador de una financiera francesa de capital franco-suiza y siempre apoyado en sus negocios por Philomene. Tras la muerte de Alexis Genin, su viuda decidió transformar el negocio en un atractivo lugar de reunión de calidad; el nombre del flamante establecimiento fue "Dulcería y Pastelería de la viuda de Genin"; sin pensarlo, este lugar se convirtió en el sitio al que concurrían empresarios y corredores que compraban y vendían acciones como pioneros de la bolsa de valores. En ese lugar se colocó un pizarrón en el que se hacían ofertas de compra y venta, y se trataban proyectos de escritura y estatutos de compañías. Philomene supervisaba hasta el más mínimo detalle para que sus visitantes, de los cuales la pastelería se reservaba el derecho de admisión, contaran con todo lo necesario para llevar a cabo sus transacciones.

Con lo anterior, se dio lugar al primer espacio físico para llevar a cabo operaciones mercantiles y financieras con toda integridad y seguridad acorde al momento de la época, atendiendo a una sociedad altamente demandante. En un futuro, ese lugar tan preciado se convirtió en la Bolsa de México.

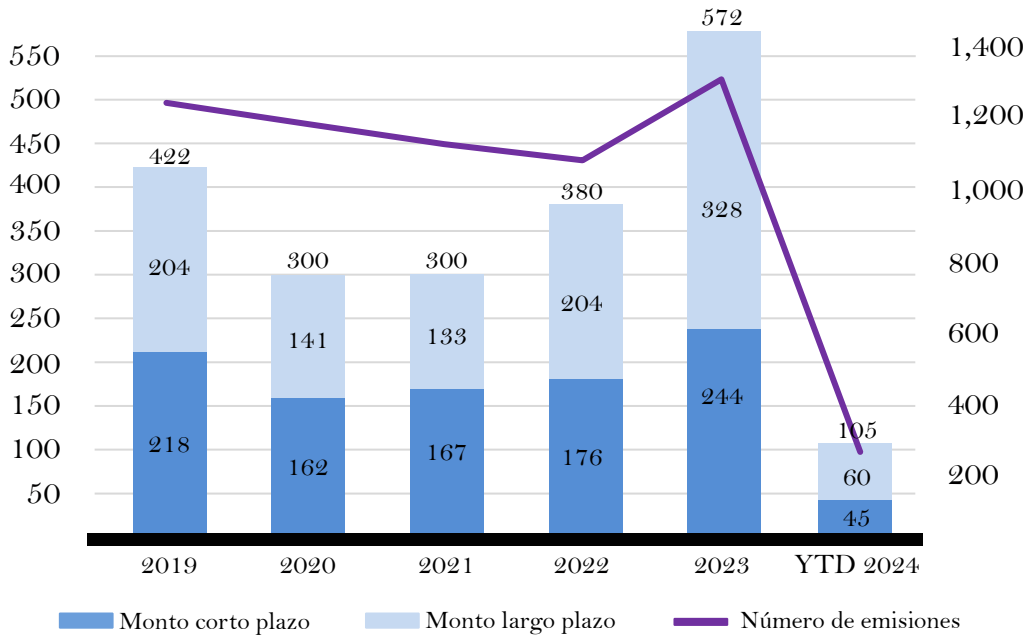




ESTADÍSTICAS DE OPERACIÓN DE

Grupo BMV

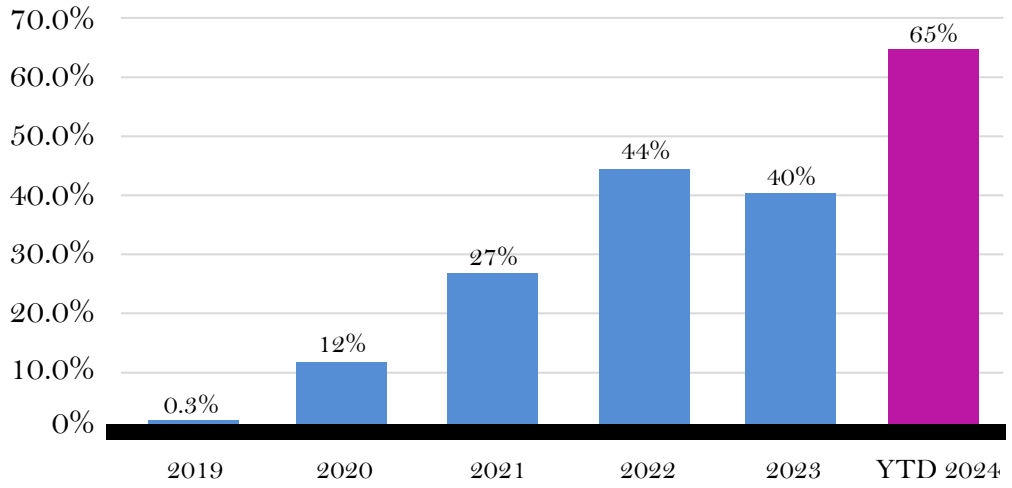
TOTAL DEL FINANCIAMIENTO DE DEUDA



Cifras en miles de millones de pesos

Descripción: Durante 2024, se han emitido 105 mil millones de pesos, 60 mil mdp en emisiones de largo plazo y 45 mil mdp en emisiones de corto plazo. El número total de emisiones es de 252.

% BONOS TEMÁTICOS VS TOTAL DE DEUDA



Descripción: Al corte de febrero de 2024, el monto emitido en bonos temáticos es de 39 mil mdp, lo que representa el 65% del total emitido de largo plazo.

EMISIONES DEL MES

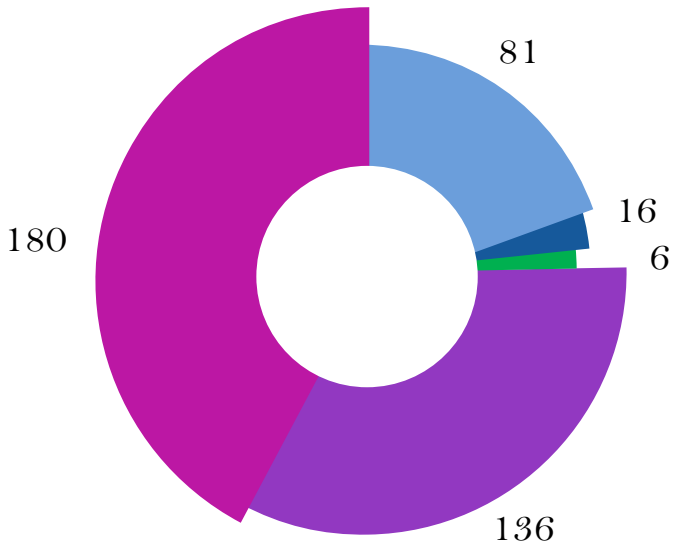
EMISORA	MONTO DE LA EMISIÓN	PLAZO EN AÑOS	TASA APLICABLE AL 1ER PERIODO	DÍA DE EMISIÓN	CALIFICACIÓN				
					S&P	FITCH	MOODY´S	HR	VERUM
GRUPO HYC	$500.00	3	14.05%	15-Feb					
BANORTE*	$4,172.00	4		19-Feb		AAA(mex)	AAA.mx	HR AA	AA/M
BANORTE*	$3,642.00	7	9.74%	19-Feb		AAA(mex)	AAA.mx		
BANORTE*	$5,249.00	10	4.90%	19-Feb		AAA(mex)	AAA.mx		
BLADEX	$1,300.00	5.5	10.78%	20-Feb	mxAAA	AAA(mex)			
BLADEX	$1,700.00	3	11.90%	20-Feb	mxAAA	AAA(mex)			
CEMEX*	$2,000.00	2.5	11.95%	20-Feb	mxAA	AA(mex)			
CEMEX*	$3,500.00	6.5	11.48%	20-Feb	mxAA	AA(mex)			
AUTOVÍA NECAXA - TIHUATLÁN A TRAVÉS DE CIBANCO	$1,400.00	24.5	6.63%	26-Feb		AAA(mex)vra		HR AAA (E)	
SCOTIABANK	$5,189.00	3		26-Feb	mxAAA	AAA(mex)			
SCOTIABANK	$4,811.00	7		26-Feb	mxAAA	AAA(mex)			

Cifras en millones de pesos

Descripción: Durante el mes de febrero se listaron 11 emisiones, las cuales suman $33,463 mdp; 5 de ellas fueron temáticas y suman $18,563 mdp.
Las emisiones que no presentan tasa aplicable al primer periodo están referenciadas a la tasa de fondeo, por lo que la tasa será conocida hasta su primer corte de cupón.

*: Emisión temática.

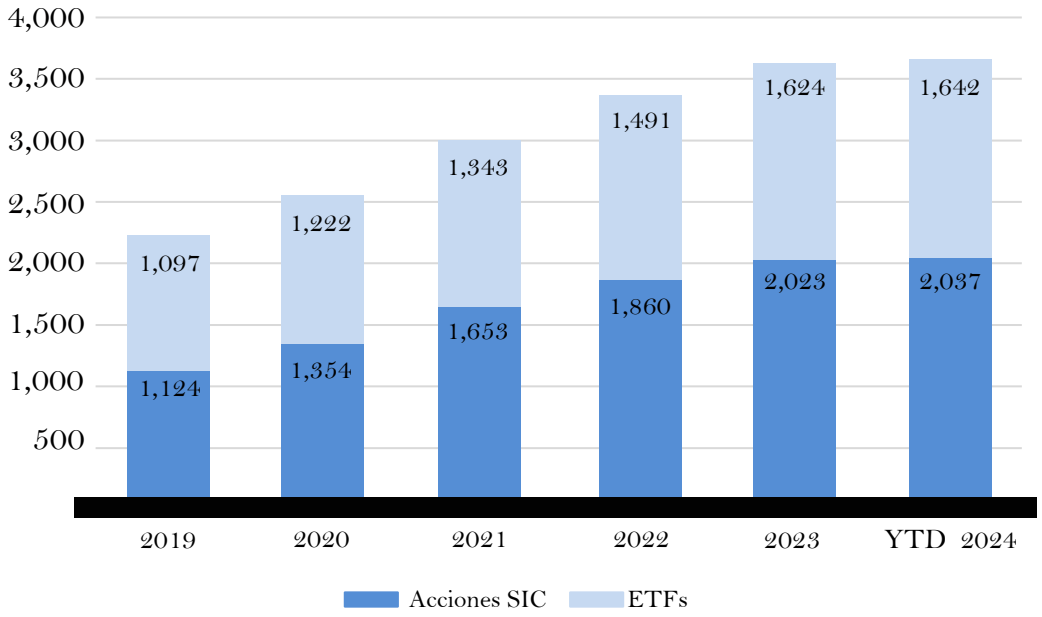
EMISORAS EN LA BMV



Acciones | Deuda | CKDs y CERPIs | Fibras | Fibra E

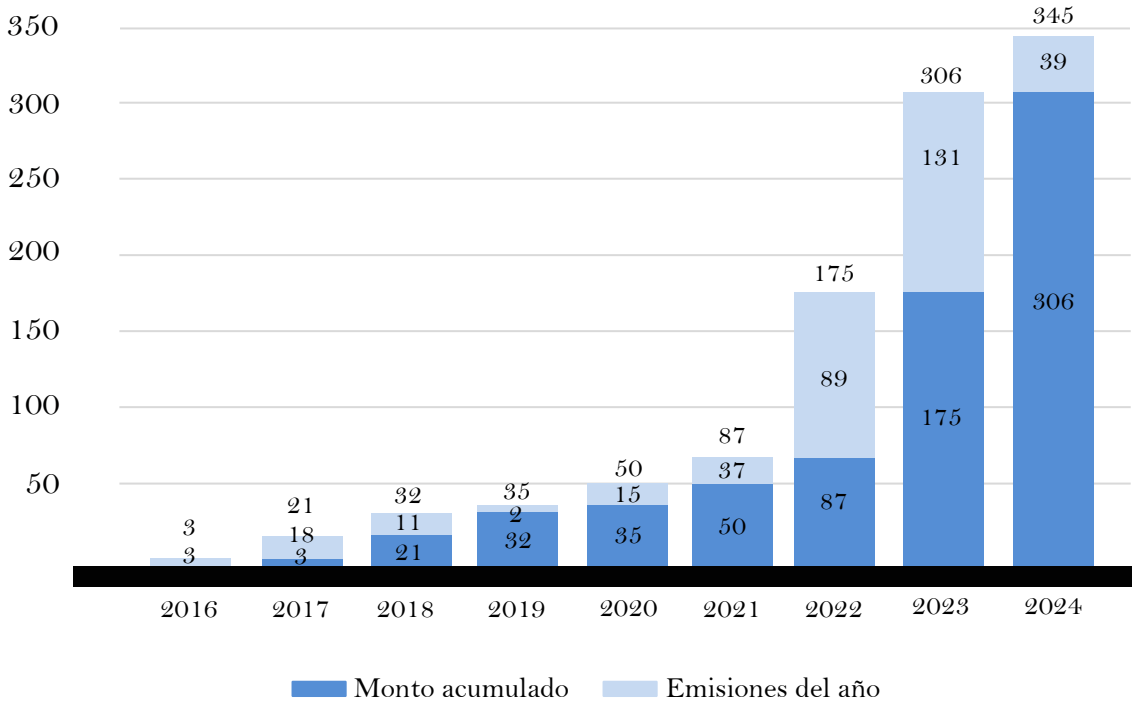
Descripción: Al cierre de enero de 2024 se registra un total de 365 empresas. La diferencia entre el total de empresas (365) contra 419, representa a las emisoras que tienen listado más de un tipo de instrumento.

NÚMERO DE VALORES EN EL SIC



Descripción: El número de valores disponibles en el SIC a febrero de 2024 es de 3,679.

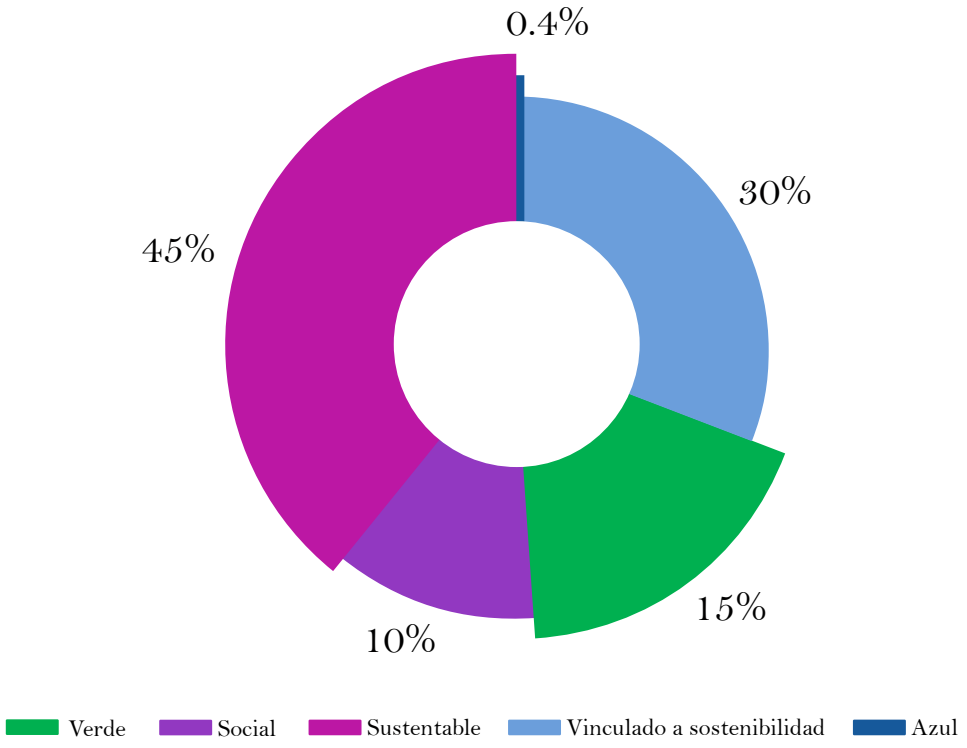
FINANCIAMIENTO ESG



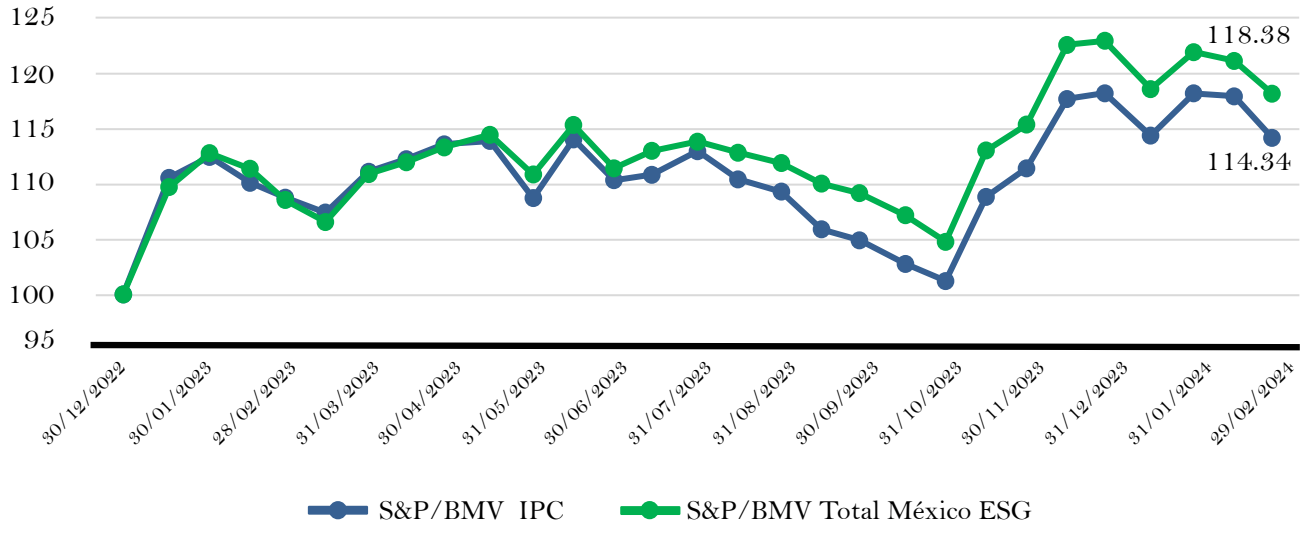
Cifras en miles de millones de pesos

Descripción: De 2016 a 2023, el monto acumulado de emisiones con enfoque ESG es de 306 mil mdp; en 2024 es por 39 mil mdp.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE BONO



S&P/BMV IPC VS TOTAL MÉXICO ESG



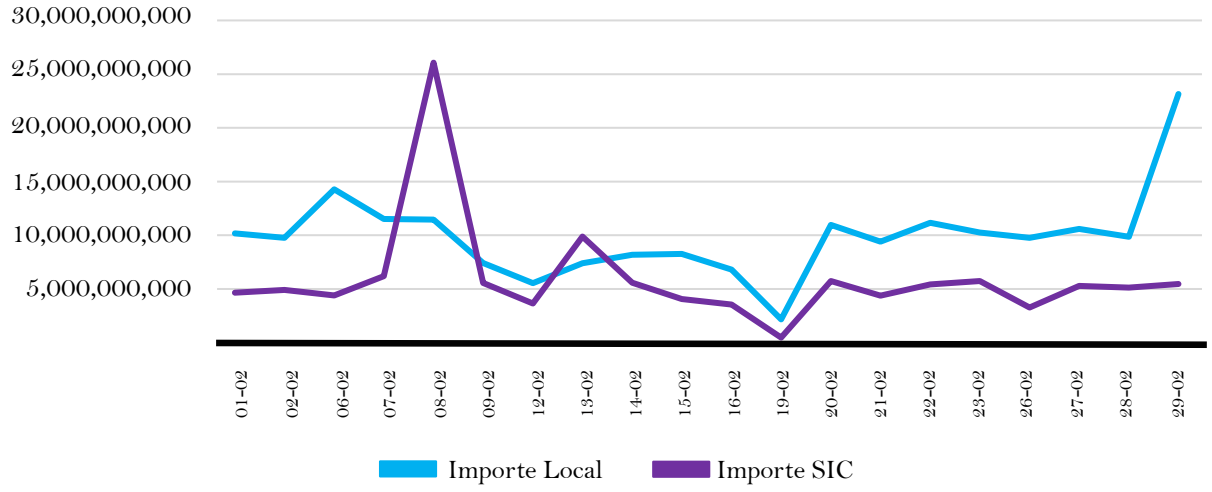
Datos expresados en base 100.

OPERATIVIDAD MENSUAL

LOCAL			
MES	**NÚMERO DE OPERACIONES**	**VOLUMEN**	**IMPORTE**
FEBRERO 2024	7,623,655	4,936,579,149	192,041,157,390.16
VARIACIÓN MENSUAL	-1.70%	-0.64%	1.18%

SIC			
MES	**NÚMERO DE OPERACIONES**	**VOLUMEN**	**IMPORTE**
FEBRERO 2024	182,932	119,251,339	113,356,912,029.46
VARIACIÓN MENSUAL	2.89%	-15.32%	9.01%

IMPORTE DIARIO BMV

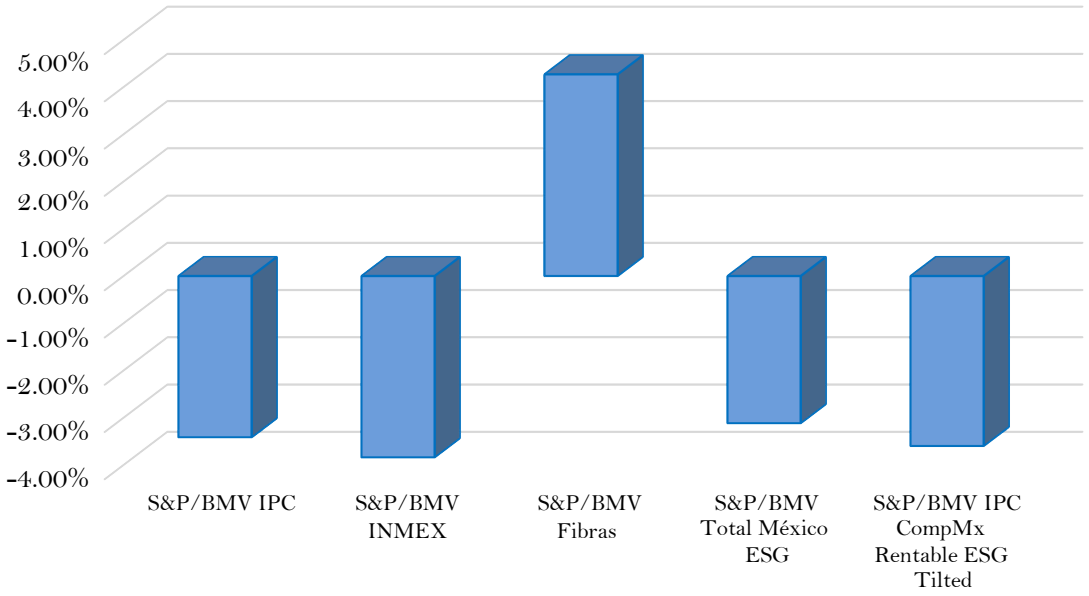


VALOR DE CAPITALIZACIÓN

ENERO 2023	FEBRERO 2024	VARIACIÓN POR MES
9,705,958.89	9,449,474.58	-2.64%

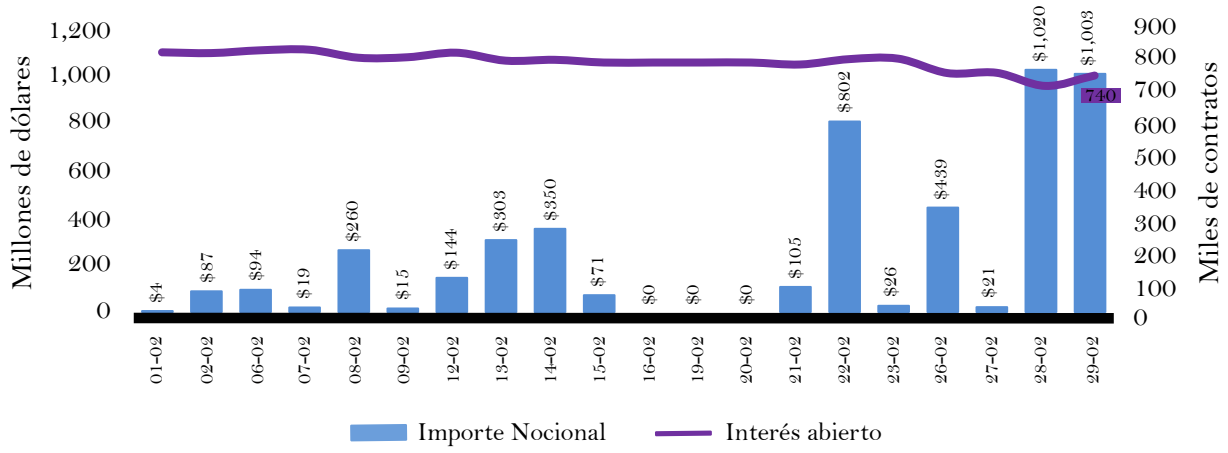
***Cifras en millones de pesos**

RENDIMIENTO MENSUAL



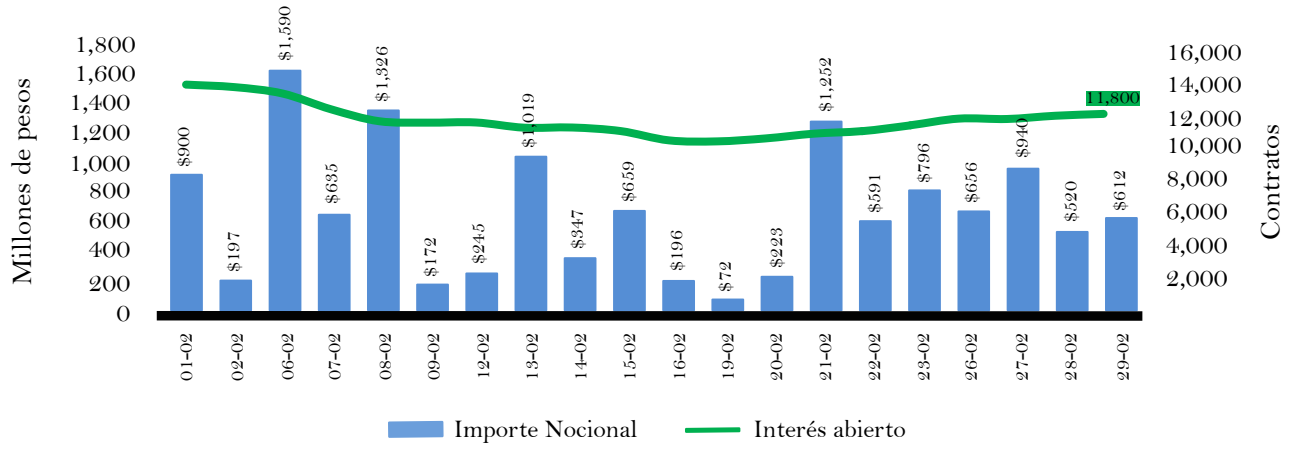
Rendimiento	-3.41%	-3.84%	4.27%	-3.12%	-3.60%

IMPORTE NOCIONAL DIARIO OPERADO DE FUTUROS DEL DÓLAR



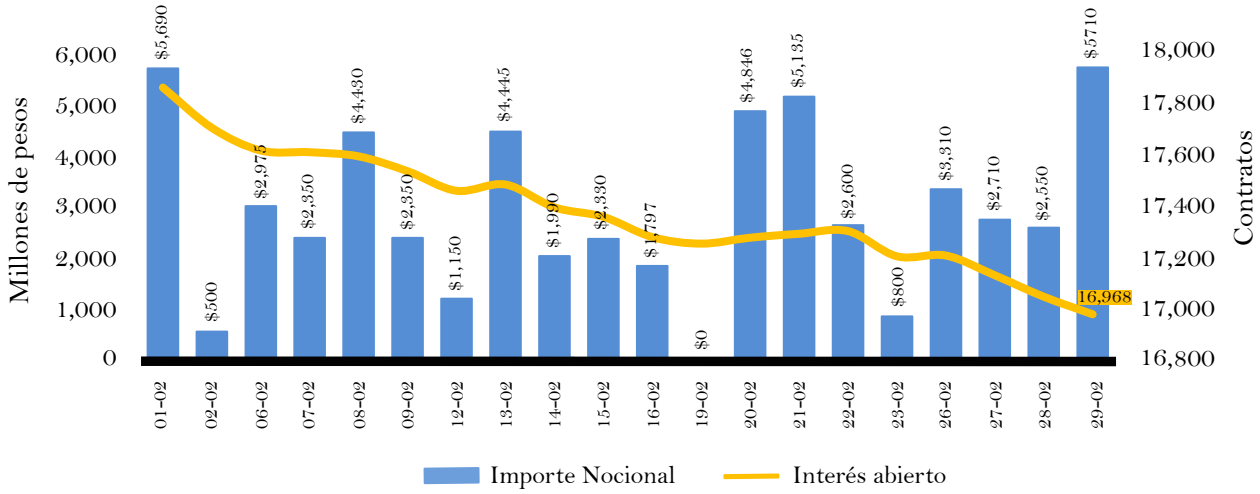
Interés abierto: Número de contratos de derivados vigentes que aún no se han liquidado o cerrado en un tiempo específico.

IMPORTE NOCIONAL DIARIO OPERADO DE FUTUROS DEL S&P/BMV IPC



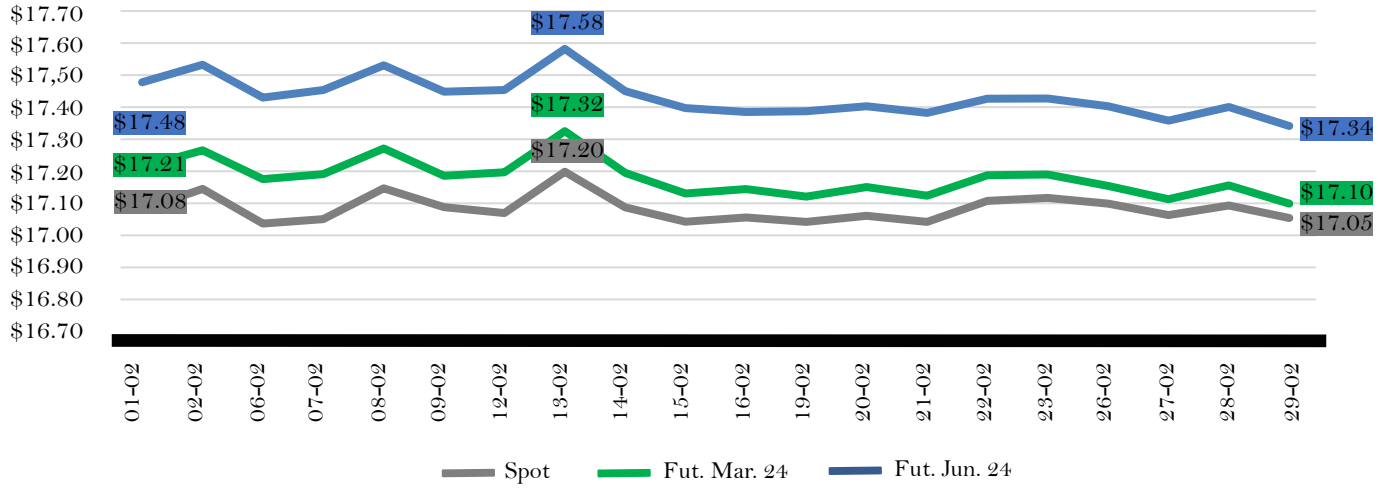
Interés abierto: Número de contratos de derivados vigentes que aún no se han liquidado o cerrado en un tiempo específico.

IMPORTE NOCIONAL DIARIO OPERADO DE SWAPS DE TIIE DE 28 DÍAS

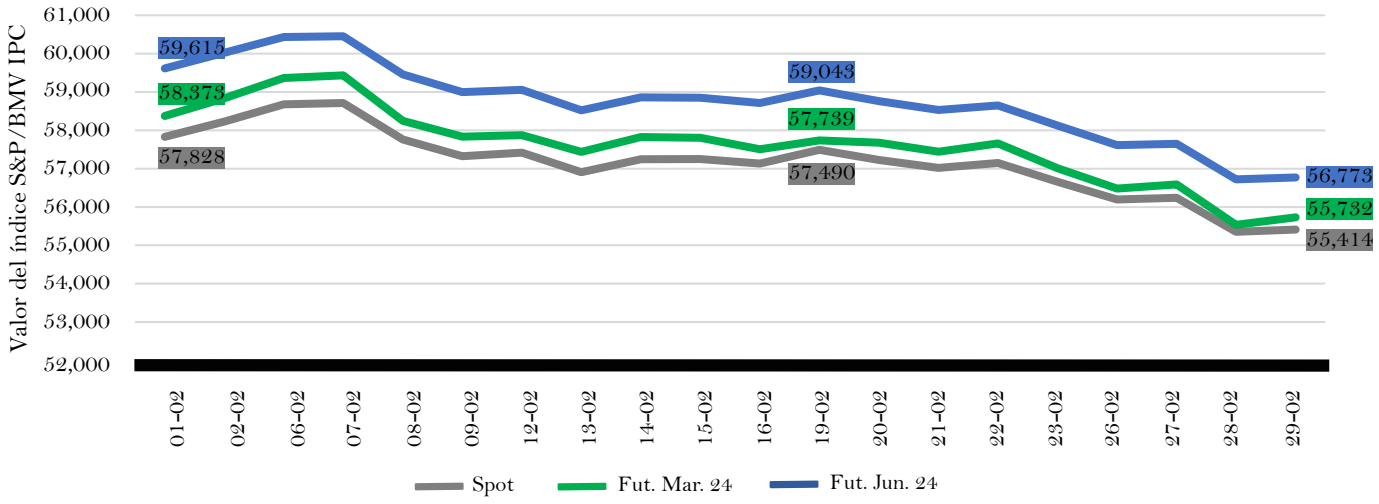


Interés abierto: Número de contratos de derivados vigentes que aún no se han liquidado o cerrado en un tiempo específico.

PRECIOS DIARIOS DE CIERRE DEL DÓLAR

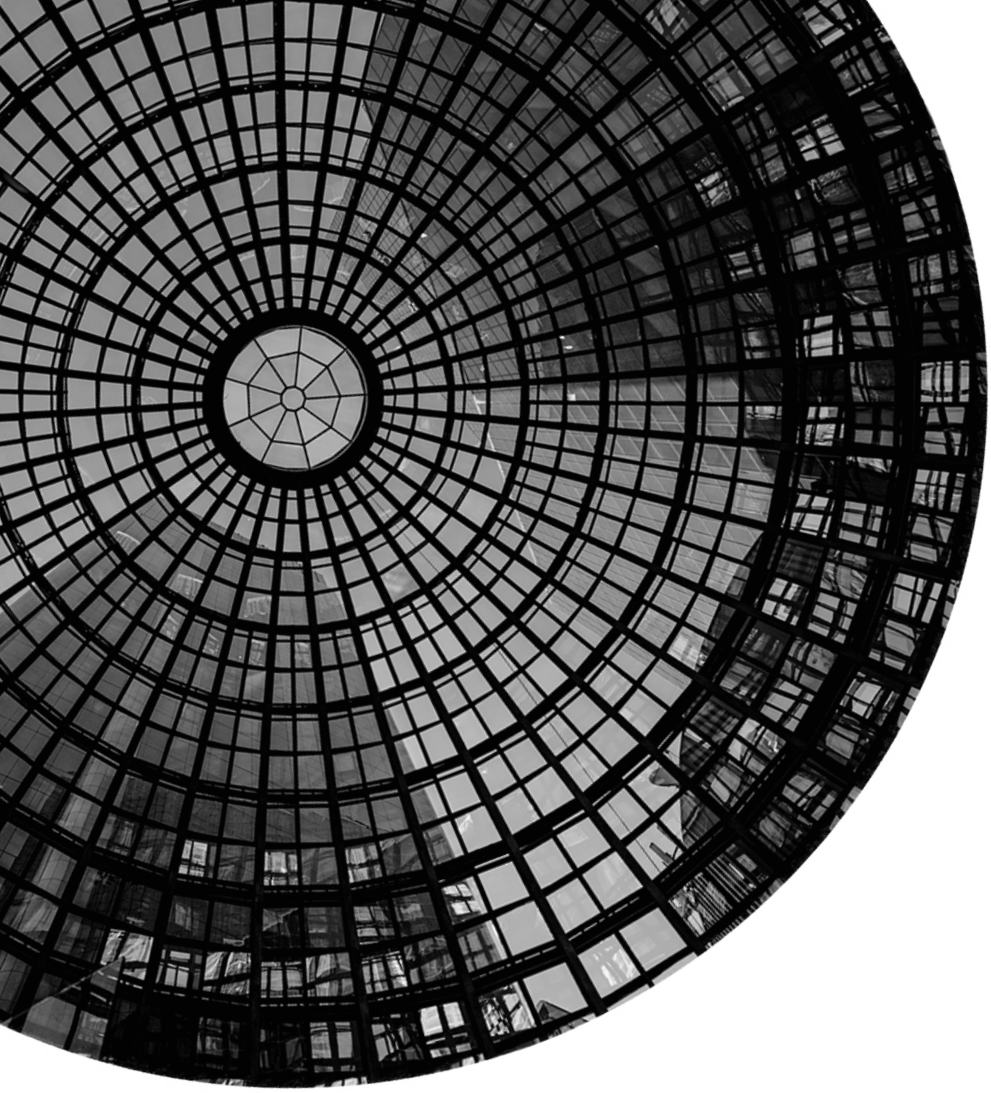


PRECIOS DIARIOS DE CIERRE S&P/BMV IPC



ANIVERSARIO EMISORAS

EMISORA	AÑOS	FECHA DE LISTADO EN BOLSA
VIVAACB	5	14/02/2019
HIRCB	10	20/02/2014
TENIXCB	10	17/02/2014
PROCORP	35	20/02/1989



DA
CLICK
Y VISITA NUESTROS
ESPACIOS DIGITALES

DESCARGA
BOLSAPP

www.bmv.com.mx

accionesbmv@grupobmv.com.mx

Paseo de la Reforma 255, Col. Cuauhtémoc, 06500, México D.F.