

## Boletín de prensa

**La participación de mujeres dentro de las empresas disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico**

- **Mientras que la participación de mujeres alcanza 36% en la plantilla laboral de empresas listadas en las bolsas mexicanas de valores, se reduce a 21% en direcciones de áreas jurídicas, 10% en direcciones de finanzas y a 4% en la dirección general.**
- **27% de las empresas analizadas no tienen mujeres en sus consejos de administración.**

**México está entre los países con menor presencia de mujeres en consejos de administración**, por debajo del promedio de los países miembro (28%) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Contar con mayor diversidad de talento en puestos de liderazgo, conduce a condiciones laborales más equitativas, inclusión en la toma de decisiones que detonan mayor innovación, y un mejor desempeño financiero de las empresas.

Con el objetivo de **medir la inclusión femenina desde la plantilla laboral hasta los consejos de administración**, el Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) en alianza con el Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa (IPADE) Business School, analizó 182 empresas del mercado de capitales y deuda listadas en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y la Bolsa Institucional de Valores (BIVA).

**En términos generales, se observa que la representación de mujeres disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico dentro de las empresas.** Sin embargo, en comparación con la medición del año anterior, la presencia de mujeres ha aumentado. Estos son algunos de los resultados:

**En los consejos:**

- **Las mujeres ocuparon 11% de los asientos del consejo de administración de las empresas analizadas.** Este porcentaje se mantiene en 11% para las empresas que cotizan en el mercado accionario y aumenta a 13% para las empresas del mercado de deuda.
- De seguir la tendencia actual, **se alcanzará la paridad de género en 2057 en los consejos de administración de las empresas del mercado accionario.**
- De las 182 empresas analizadas, **la compañía con mayor porcentaje de mujeres en su consejo de administración pertenece al sector de telecomunicaciones, con 43% de consejeras.**

**Las consejeras independientes tienen la menor participación dentro de los consejos**, representan 9% del total de esta figura (8% en el mercado de capitales y 10% en el mercado de deuda). En la conferencia de prensa, Fátima Masse, directora de Sociedad

Incluyente del IMCO, indicó que se podría aprovechar esta figura para incluir talento femenino con experiencia y prestigio profesional, ya que permiten sumar a consejeras que no tienen vínculos con la compañía.

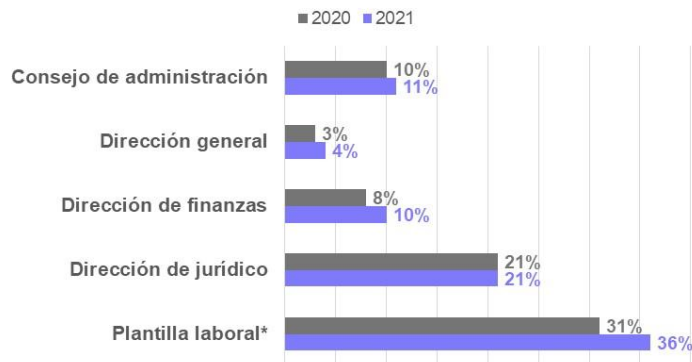
**En las direcciones relevantes (se consideran la dirección general, finanzas y áreas jurídicas de acuerdo con la normatividad de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores):**

- Las mujeres representan 12% del total de las direcciones relevantes.
- Siete empresas de las 182 analizadas tienen a una mujer en la **dirección general**.
- Las mujeres ocupan **10% del total de las direcciones de finanzas y 21% las direcciones de áreas jurídicas**.
- 68% de las empresas analizadas no cuentan con mujeres en ninguna de sus tres direcciones relevantes.

MUJERES EN LAS EMPRESAS: IMPULSORAS DEL CAMBIO

**Conforme aumenta el nivel jerárquico en las empresas, disminuye la participación de las mujeres.**

Comparación del porcentaje de mujeres en las empresas por nivel jerárquico y año



Nota: Se toma como referencia el dato de las empresas en el mercado de capitales.  
 (\*) Para la plantilla laboral se consideran las 79 empresas que reportaron información en el reporte de sustentabilidad 2021.  
 Fuente: Elaborado por el CIMAD y el IMCO con base en los reportes anuales 2020 y 2021.

El IMCO y el CIMAD reconocen que hay empresas haciendo esfuerzos para mejorar el ambiente laboral, impulsar la diversidad en los equipos y combatir la discriminación por razón de género. En 2021, 43% de las empresas analizadas (79 de 182) transparentaron esta información en comparación con 31% (48 de 157) en 2020.

En ambos periodos, se observa que **la principal política de inclusión es la capacitación continua** en diferentes temas como liderazgo o sensibilización de género. A 2021, 94% de las empresas que reportan esta información implementan capacitaciones. Durante la conferencia, Yvette Mucharraz, directora del CIMAD, expresó que es necesario impulsar políticas vida-trabajo que consideren las diferentes etapas personales de las mujeres como la maternidad con el objetivo de que permanezcan en la economía. **Estas políticas son menos implementadas, como la flexibilidad de horarios (37% de las empresas reportan esta política de inclusión).**

Es importante contar con datos que visibilicen el panorama que enfrentan las mujeres en la iniciativa privada para **construir estrategias enfocadas en las necesidades de las trabajadoras** y detectar dónde están las brechas que limitan su participación en la economía.

**Contar con 30% de mujeres en las posiciones de liderazgo (consejos de administración, direcciones generales y puestos ejecutivos) puede llevar hasta un incremento de 15% en la rentabilidad de las empresas<sup>1</sup>.** Esto impulsa la atracción y retención de talento e inversión de las empresas y el país. Para lograrlo, **el CIMAD y el IMCO Proponen:**

- 1. Robustecer la normatividad con perspectiva de género que tienen que cumplir las emisoras** con el objetivo de profundizar la información que se reporta, e incluir indicadores como la conformación de la plantilla laboral por nivel jerárquico, así como el reporte de las políticas de inclusión.
- 2. Desarrollar programas de becarias** con la expectativa de que serán consideradas para puestos más elevados.
- 3. Alinear los planes de estudio con las necesidades del mercado laboral para desarrollar habilidades,** que permitan hacer frente a la demanda de empleos actual con el objetivo de impulsar la especialización de las jóvenes.

Para conocer más acciones que se pueden implementar para incluir a más mujeres en puestos de alta dirección y consejos, consulta el documento **aquí**.

El **IPADE Business School** es la escuela de negocios líder en América Latina que se enfoca en el perfeccionamiento de las habilidades directivas de la comunidad empresarial.

El **IMCO** es un centro de investigación apartidista y sin fines de lucro dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.

**Para entrevistas favor de comunicarse con:**

Fátima Hernández | fahernandez@ipade.mx | Tel. (55) 5354-1800 ext. 1017  
Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. (55) 7907 6656

---

<sup>1</sup> Marcus Noland, Tyler Moran y Barbara Kotschwar. 2016. "Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey". *Peterson Institute for International Economics*.