

Boletín de prensa

México alcanzará la paridad de género en los consejos de administración de las empresas hasta 2052

- **El análisis de casi 200 empresas que cotizan en las bolsas mexicanas muestra pocos avances. En México, sumar a más mujeres en puestos de alta dirección y consejos de administración sigue siendo un desafío.**
- **Dos de cada 10 empresas analizadas no cuentan con presencia de mujeres en sus consejos de administración ni direcciones relevantes.**
- **Aunque 43% de la plantilla laboral de las empresas listadas en las bolsas de valores está compuesta por mujeres, ellas ocupan 13% de las direcciones relevantes.**

El avance para alcanzar la igualdad de género en el mercado laboral es lento, ya que las mujeres continúan subrepresentadas en las empresas, especialmente en los puestos de mayor jerarquía. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), **México es el tercer país con menor presencia de mujeres en los consejos de administración**, solo después de Estonia y Hungría.

Con el objetivo de medir la participación de mujeres desde la plantilla laboral hasta los consejos de administración, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en alianza con Kiik Consultores analizó **184 empresas que cotizan en los mercados de capitales y deuda listadas en las bolsas de valores de México en 2022**. En esta tercera edición, concluimos que, aunque hay avances en la participación femenina en puestos de mayor jerarquía, estos son lentos, pues de seguir con la tendencia actual, se logrará paridad en los consejos de administración dentro de treinta años.

Algunos de los principales hallazgos incluyen:

Consejos de administración. La representación de mujeres en los consejos del sector empresarial aún es baja. En promedio, 13% de las sillas en los consejos de administración son ocupadas por mujeres, un punto porcentual más con respecto a 2021.

- 3.7% de ellas son consejeras independientes, lo que indica la baja posibilidad de acceder a un consejo sin tener una relación directa con la empresa o ser accionista.
- 7% de los consejos de administración son presididos por una mujer.
- 24% de las empresas cuentan con un consejo conformado exclusivamente por hombres, tres puntos porcentuales menos con respecto al año anterior.

Direcciones relevantes. Las direcciones generales son el nivel de alta dirección con menos mujeres. En México 4% de las direcciones generales son ocupadas por una mujer, fenómeno que ocurre hasta en los países con mayor igualdad de género

- Las mujeres representan 13% del total de las direcciones relevantes, es decir, la dirección general, de finanzas y de áreas jurídicas.
- En comparación con 2021, hay una mayor presencia de mujeres en las direcciones de áreas jurídicas (25%) y de finanzas (11%).

- Únicamente 1% de las empresas tienen mujeres en las tres direcciones relevantes, en comparación con 69% empresas que cuentan con solo liderazgo masculino en este nivel directivo.

Los sectores económicos que tienen más participación femenina en direcciones relevantes son salud y servicios públicos (33%). En contraste, en el sector de telecomunicaciones las mujeres no tienen participación.

En los consejos de administración ocurre algo similar: el sector de servicios públicos cuenta con la mayor participación femenina (24%), seguido de energía (22%) y salud (16%), mientras que el sector de telecomunicaciones tiene la participación más baja de mujeres en sus consejos (10%).



Las empresas tienen el potencial de ser agentes de cambio para sumar a más mujeres en puestos de mayor jerarquía. Las tres políticas de inclusión que reportan las empresas listadas en las bolsas de valores con mayor frecuencia son: brindar capacitación continua (74%) –en diferentes temas como liderazgo o sensibilización de género–, contar con protocolos contra la violencia y el acoso laboral (73%) e implementar una política de diversidad en los equipos de trabajo (57%).

Para acelerar el cambio y sumar a más mujeres al mercado laboral, especialmente en la alta dirección y los consejos de administración, el IMCO Propone:

1. **Medir e identificar el nivel jerárquico donde se pierde el talento de las mujeres,** pero sobre todo entender las causas detrás de ello.
2. **Mejorar el reporte de información con perspectiva de género,** tanto en los lineamientos que establece la Comisión Nacional Bancaria y de Valores como lo que reportan las emisoras.
3. **Institucionalizar el gobierno corporativo de las empresas familiares y públicas** incluyendo métricas de género.

4. Implementar buenas prácticas de inclusión de mujeres, por ejemplo, flexibilidad laboral o contar con el compromiso del liderazgo en la igualdad de género.

En el marco de este estudio, se realizó la premiación de las empresas listadas con mayor representación de consejeras independientes realizada por 50/50 Women on Boards en conjunto con Women Corporate Directors. Las empresas premiadas son: Grupo Pochteca, Sitios Latinoamérica, Vista Energy, Fresnillo PLC, Gentera, Alsea, Aleatica, Bolsa Mexicana de Valores, Vesta, Cox Energy América, Grupo Elektra, Orbia, Corporación Tapatía de Televisión, Infonacot y Montepío Luz Saviñón. Además, se premiaron tres fideicomisos: Fibra MTY, Agro Fibra y Upsite.

Este estudio fue posible gracias al apoyo de Grupo Coppel y Fundación Coppel, consúltalo [aquí](#).

Kiik es una empresa consultora enfocada en crear soluciones integrales para fomentar el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, a través de la inclusión, bienestar y satisfacción laboral.

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:

Melissa Muñoz | melissa@kiik.mx | Cel. (+52) 81 1516 4213

Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. (55) 7907 6656