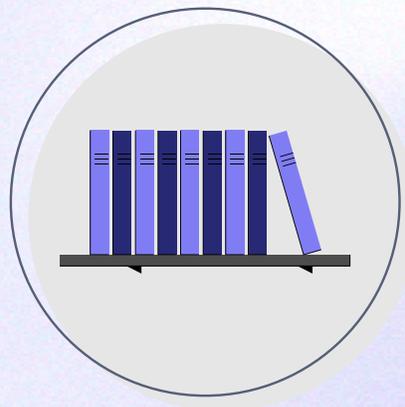


# MUJERES EN LAS EMPRESAS

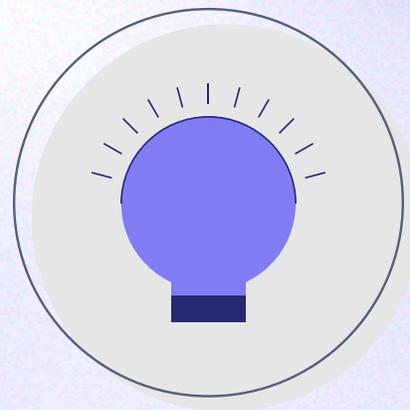
¿HEMOS AVANZADO?



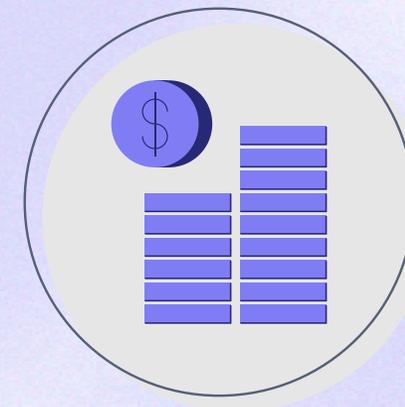
# Más mujeres en las empresas pueden conducir a:



**Nuevas  
perspectivas<sup>1</sup>.**



**Mayor  
innovación y  
creatividad<sup>1</sup>.**



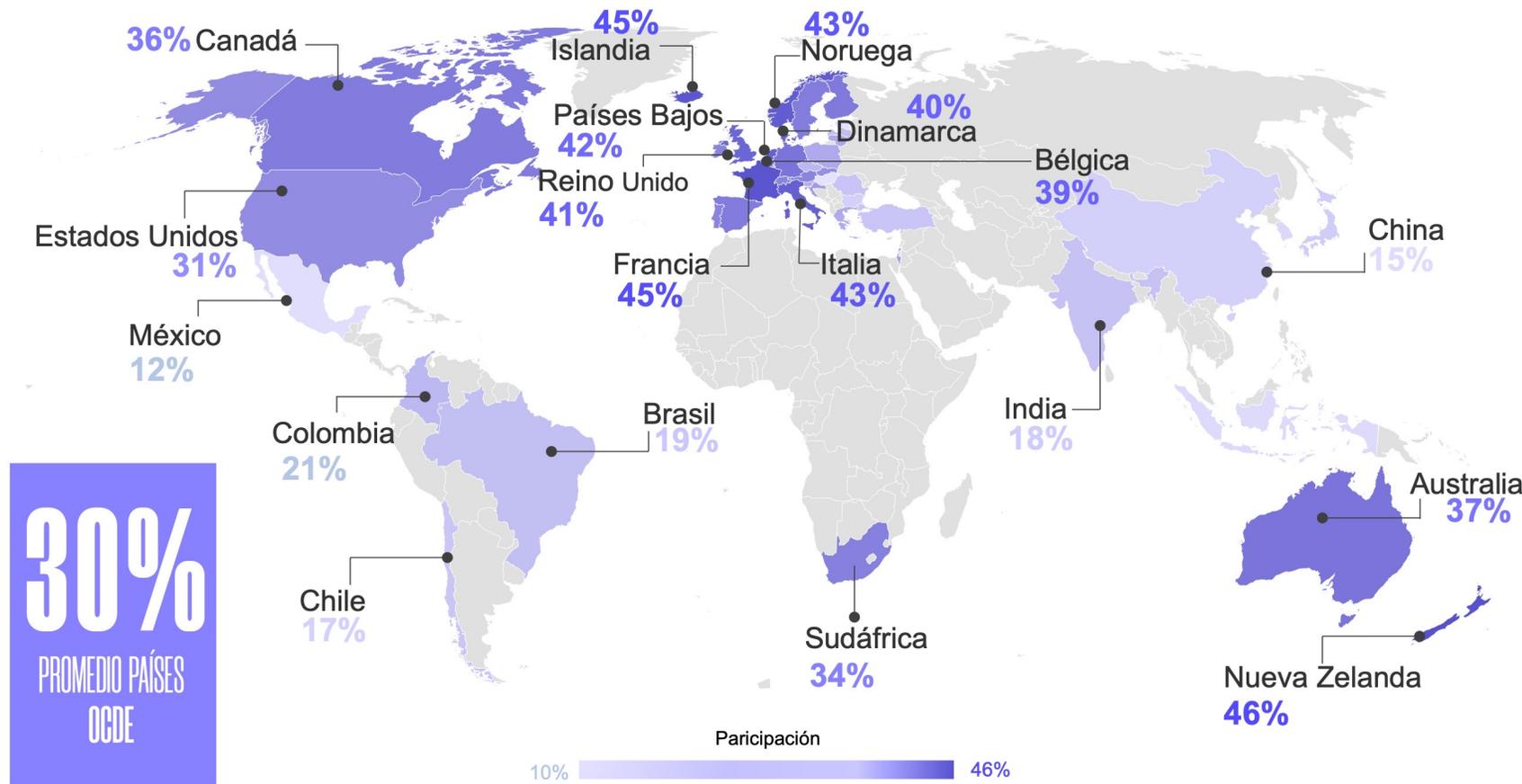
**Mejor  
desempeño  
financiero<sup>2</sup>.**

<sup>1</sup> Harvard Business Review. 2021. Adding Women to the C-Suite Changes How Companies Think.

<sup>2</sup> Marcus Noland, Tyler Moran y Barbara Kotschwar. 2016. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey.

**México es el tercer país con menor presencia femenina en los consejos de administración.**

**Representación de mujeres en los consejos de administración por país**

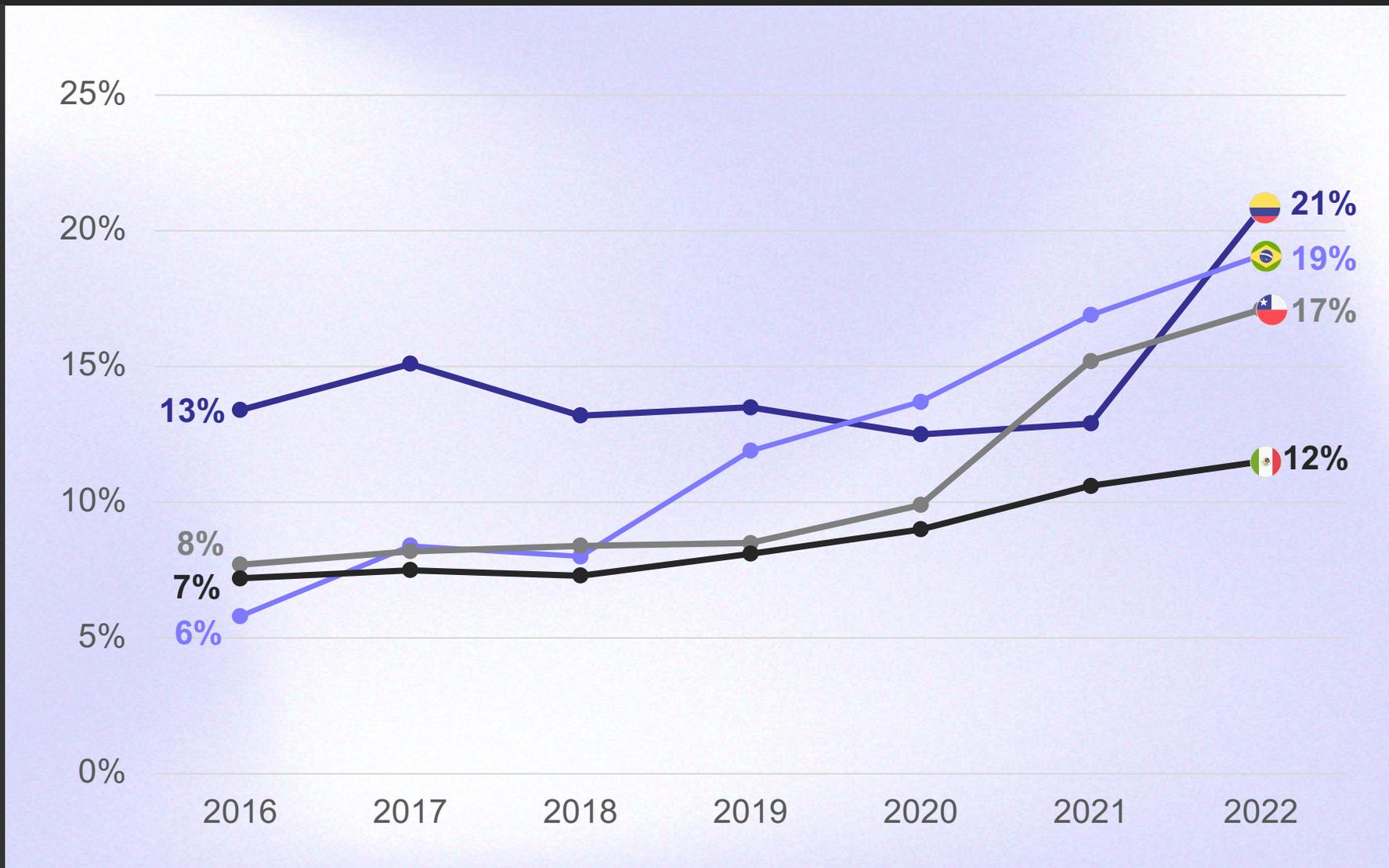


Nota: Se considera la información para las empresas listadas en el mercado de capitales para 46 países miembros y no miembros de la OCDE.  
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de la OCDE (2022).

# México está rezagado con respecto a América Latina.

## Evolución de la participación de mujeres en los consejos en Latinoamérica

- COLOMBIA
- BRASIL
- CHILE
- MÉXICO



Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de la OCDE (2022).  
 Nota: Se considera la información para las empresas listadas en el mercado de capitales.

# Mujeres en las empresas en México 2023

## ¿Qué hicimos en la investigación?

### ANALIZAMOS

La información de **184 empresas** listadas en las bolsas de valores de México.

### DURANTE

Junio y julio de 2023 con información de 2022.

### CON BASE EN

Los reportes anuales y de sustentabilidad **2022** que las empresas reportan a la CNBV y a las bolsas de valores, respectivamente.

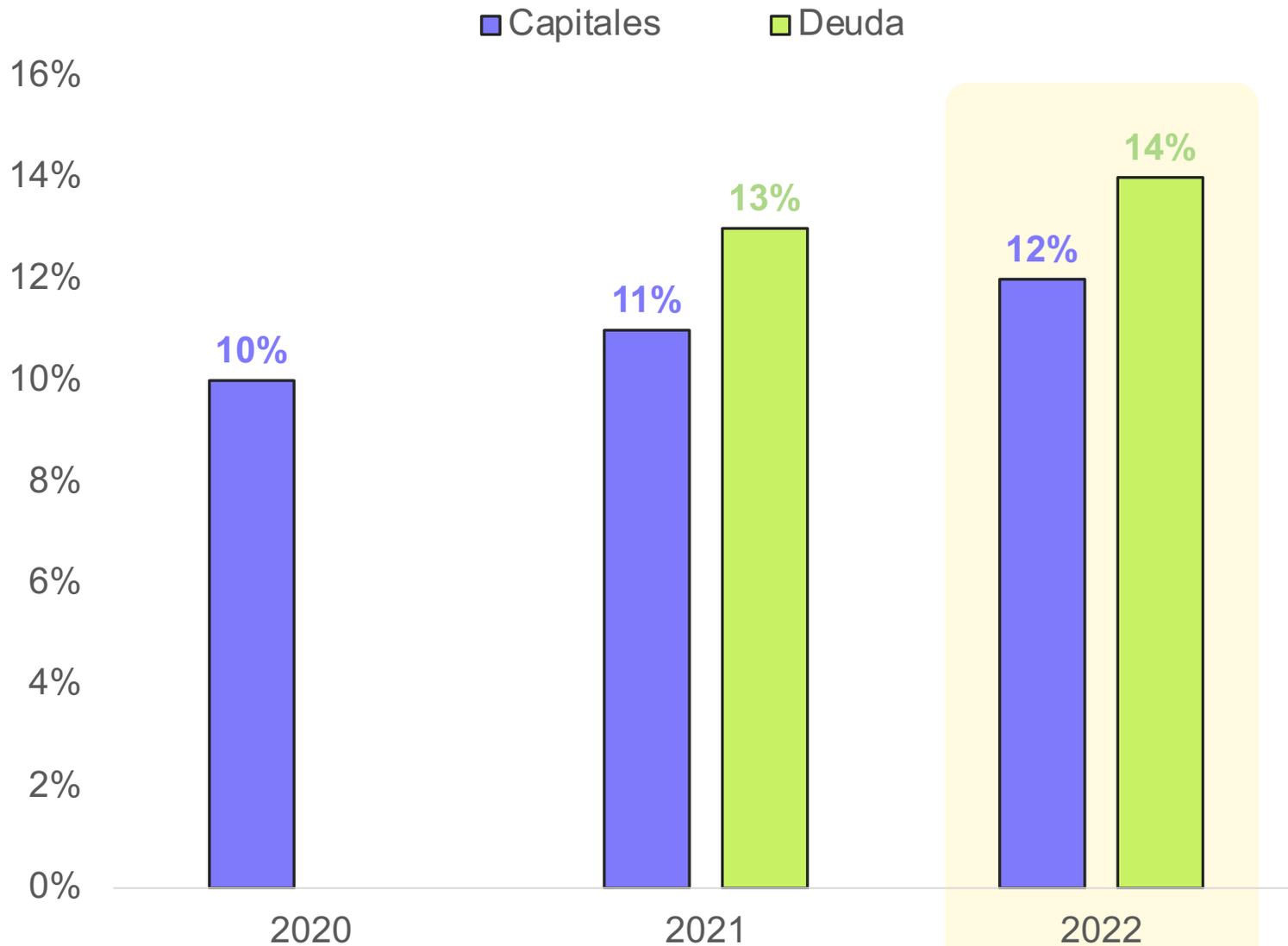
### PARA CONOCER

- Consejos
- Direcciones relevantes
- Políticas de inclusión



# 1.3 de cada 10 sillas en un consejo de administración es ocupada por una mujer

## Representación de mujeres en los consejos de administración por tipo de mercado

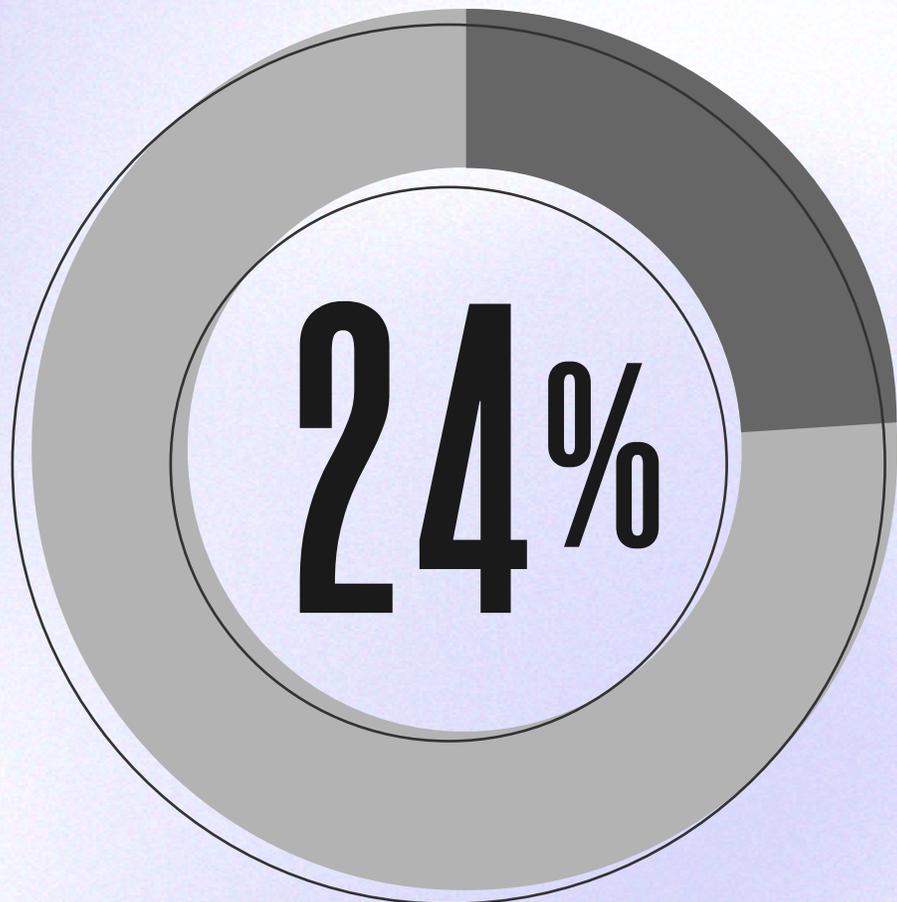


Nota: Se consideran miembros del consejo propietarios y suplentes  
 Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2022).

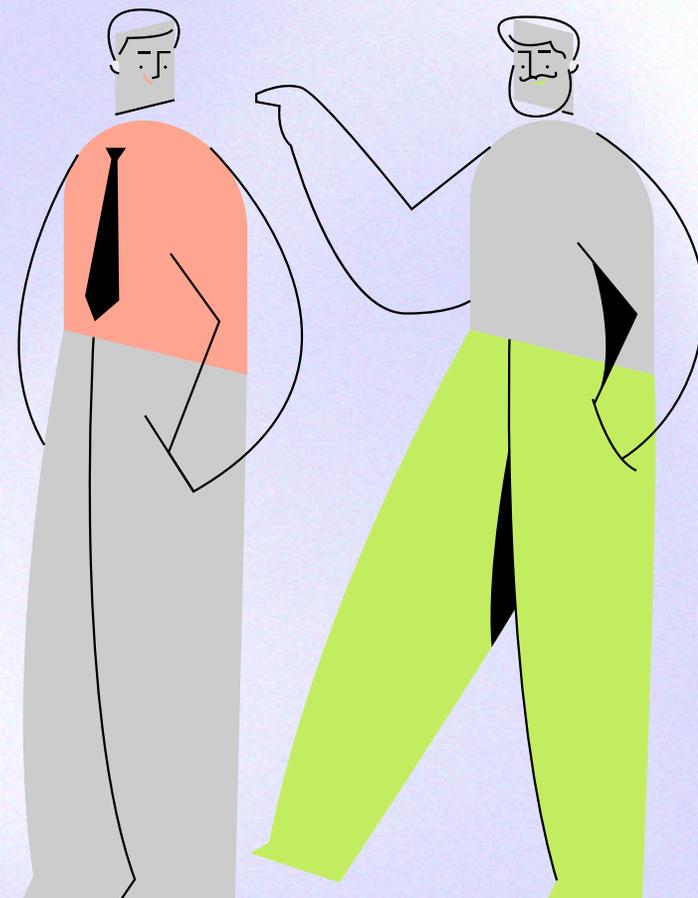
De seguir la tendencia actual, México alcanzará la paridad en los consejos hasta

2052.

Fuente: Proyección elaborada por el IMCO, para más detalles sobre la construcción de la proyección ver el Anexo metodológico.



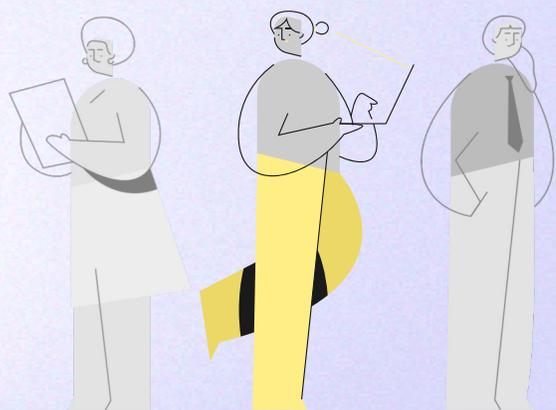
de los consejos se integran exclusivamente por hombres.



# La forma en que participan las mujeres en los consejos importa

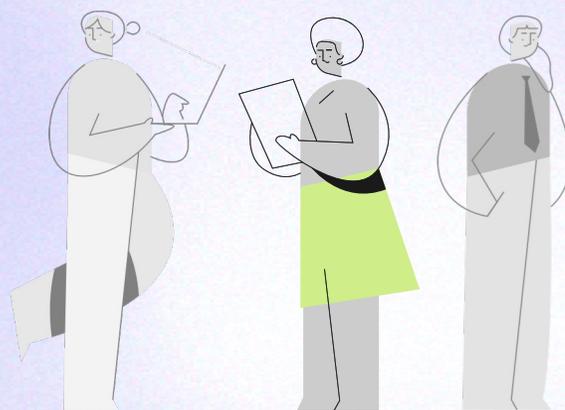
3.7%

del total de  
consejeras son  
independientes.



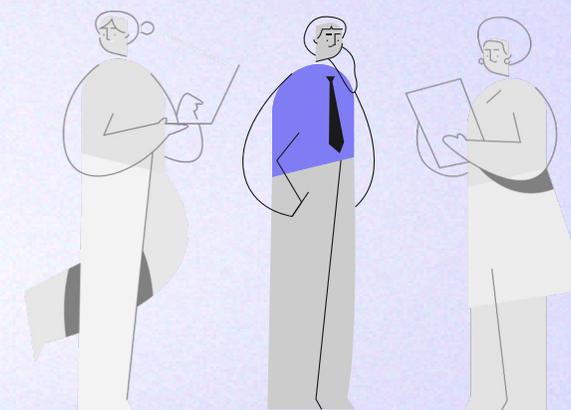
7%

de los consejos son  
presididos por  
mujeres.



6%

de las empresas  
cuentan con al menos  
30% de consejeras.

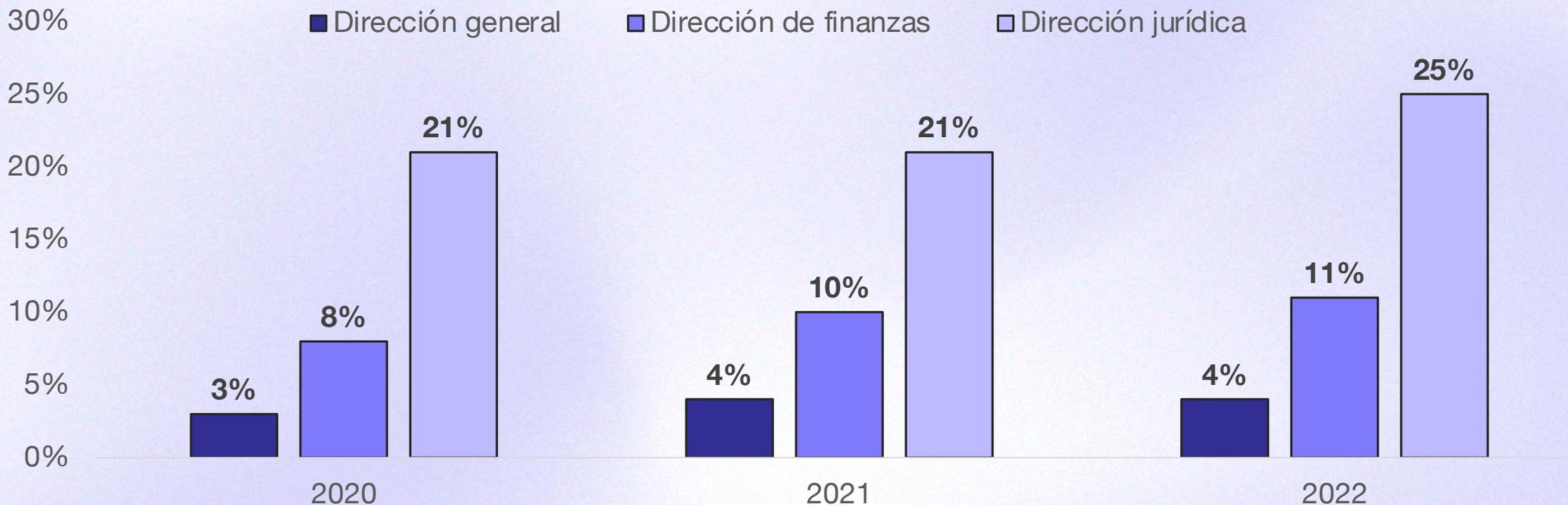


Nota: Para el dato de consejeras independientes y empresas con al menos 30% de consejeras se consideran 184 empresas. Sin embargo, para consejos presididos por mujeres se consideran 179 empresas que reportan esta información.

# ¿Dónde están las **mujeres** en la **alta** **dirección?**

# La participación de las mujeres en direcciones generales no ha cambiado en los últimos tres años

## Evolución de la representación de mujeres por dirección relevante



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2022).

Esta tendencia **no es exclusiva de México.**

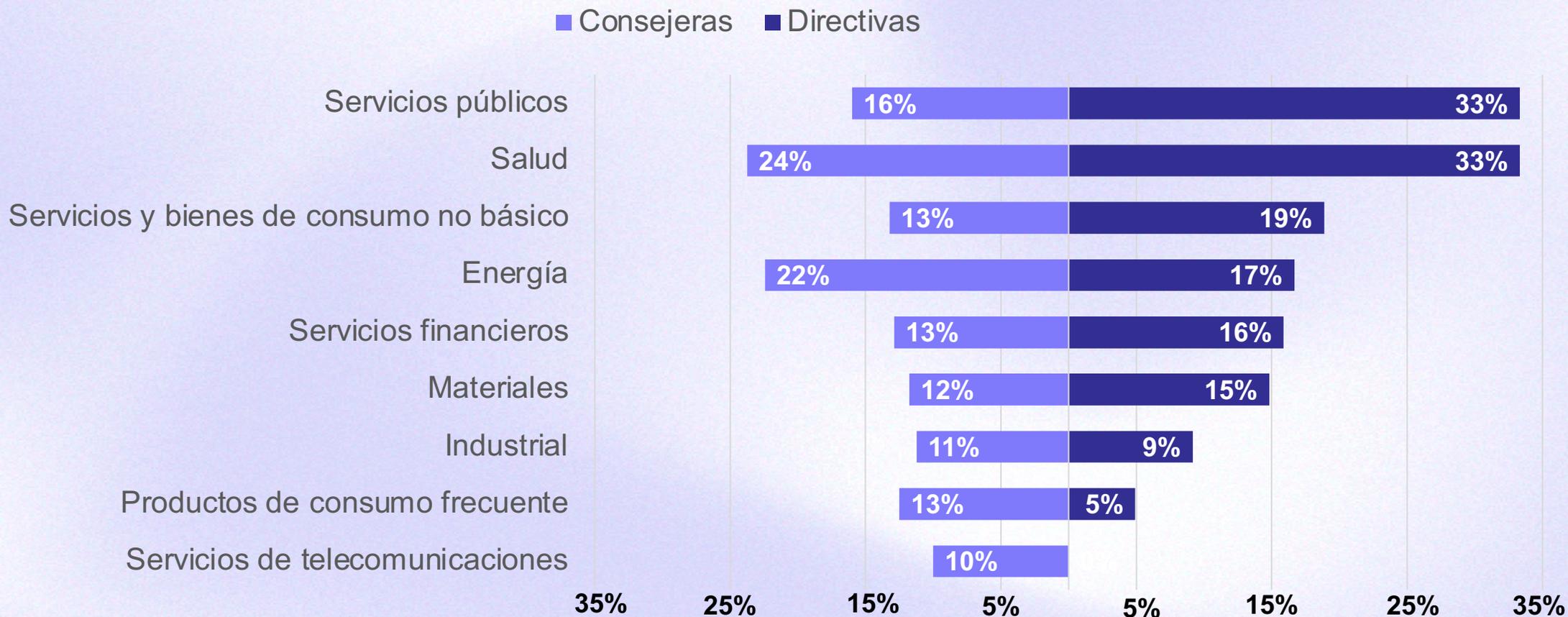
A nivel global, la participación de mujeres en direcciones generales oscila entre 5% y 6%.

Fuente: Con datos de Deloitte. 2021.Women in the boardroom: A global perspective., Board Ex. 2023. Global Gender Diversity 2023. y MSCI. 2022. Women on Board Progress Report 2022.



# ¿En qué sectores participan las mujeres?

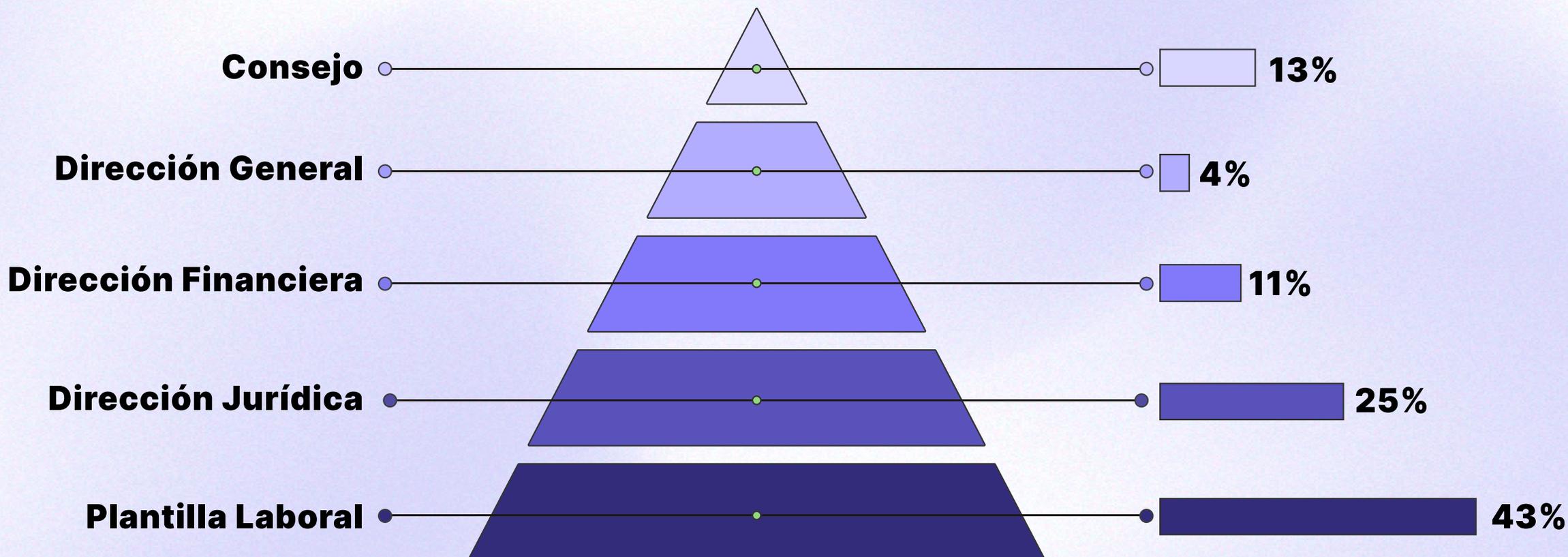
## Representación de mujeres en los consejos y direcciones relevantes por sector



Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2022).

# ¿Dónde se pierde el talento femenino?

Representación de mujeres por nivel jerárquico



Nota: Se considera la información de las 184 empresas analizadas, sin embargo, para la plantilla laboral 64 empresas reportan esta información.  
Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales y de sustentabilidad (2022).

# El crecimiento profesional de las mujeres puede limitarse por:



## Maternidad y cuidados

La presencia de mujeres en los puestos gerenciales **disminuye hasta 32% después de la maternidad**, y aumenta 44% en los puestos administrativos<sup>1</sup>.



## Promociones

Por cada 100 hombres que son promovidos a una gerencia, **87 mujeres ascienden**<sup>2</sup>.



## Entorno y creencias

**52% de las mujeres** reconoce dudar sobre la calidad de su trabajo, cifra que disminuye a **38% para los hombres**<sup>3</sup>.

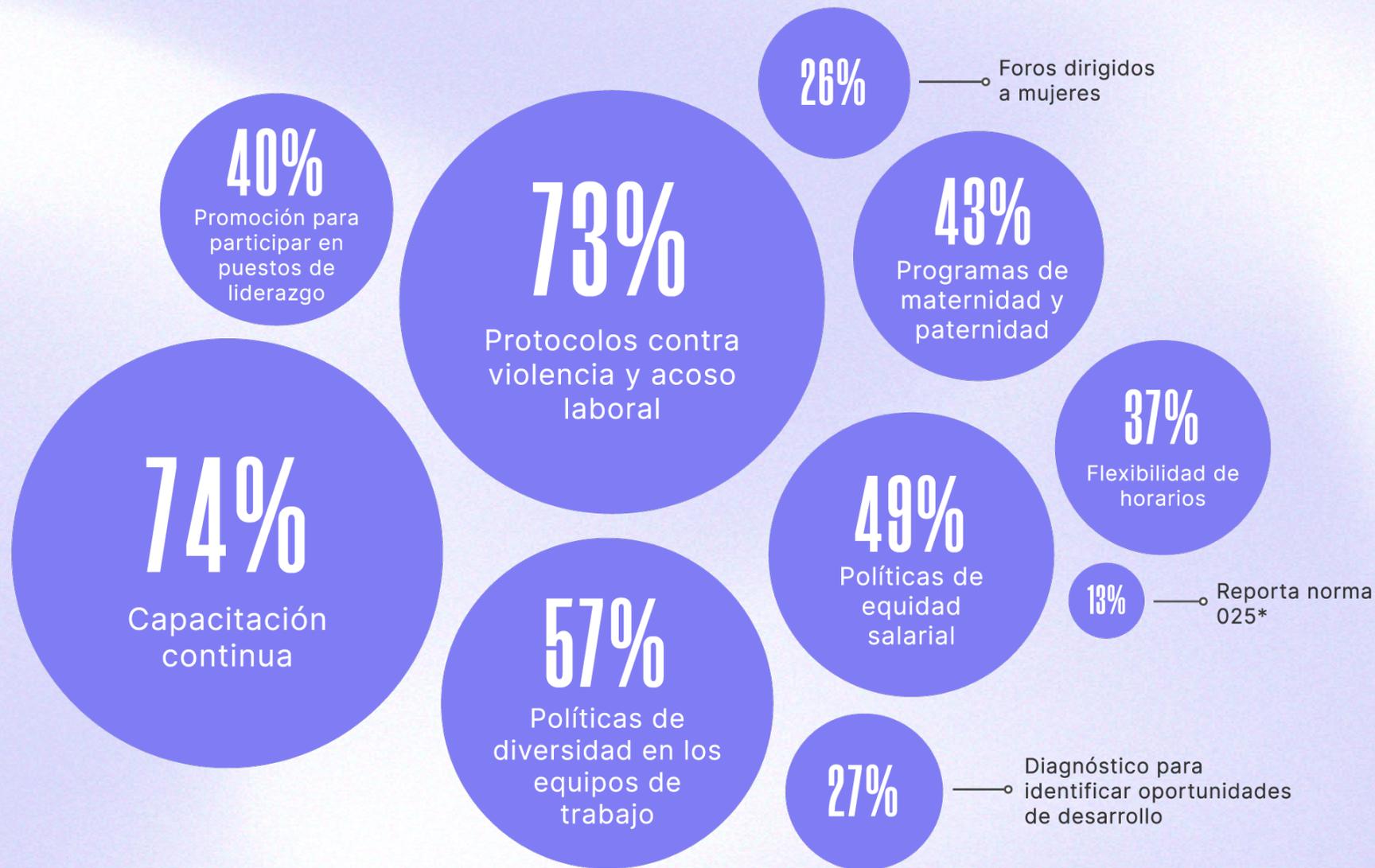
<sup>1</sup> That works for me. 2023. Careers after babies.

<sup>2</sup> McKinsey & Company. 2022. Women in the Workplace 2022.

<sup>3</sup> IMCO. 2023. Encuesta sobre el crecimiento profesional #ConLupaDeGénero

# ¿Qué hacen las empresas para sumar a más mujeres?

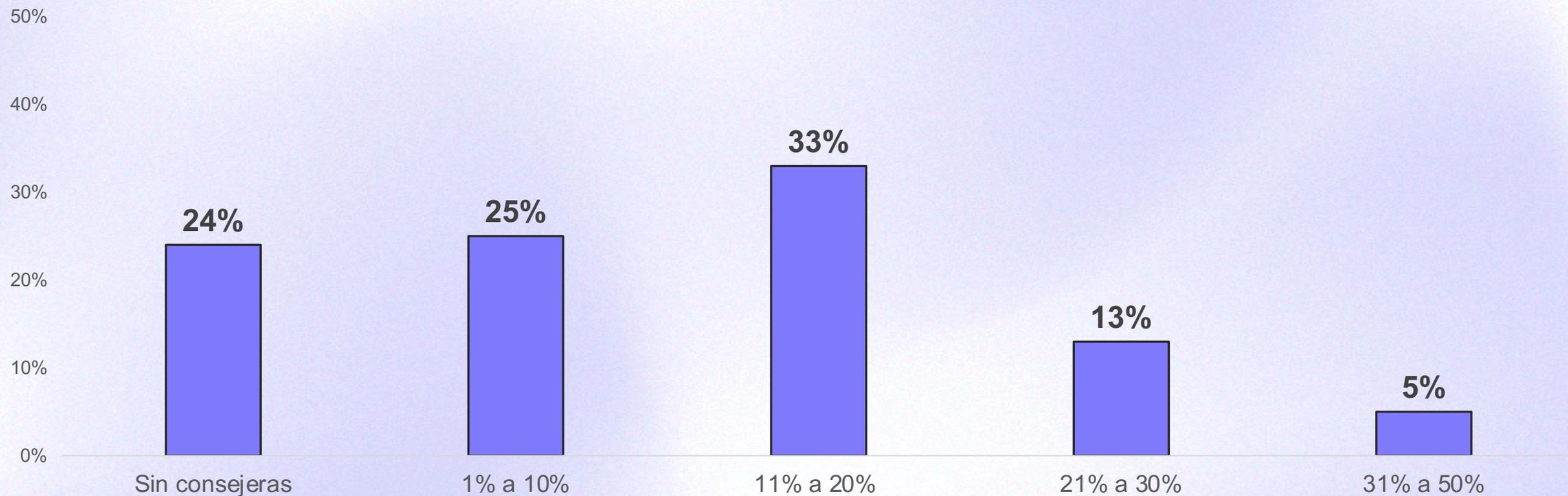
Porcentaje de empresas que implementan políticas de inclusión para sumar a más mujeres por tipo de política



(\*): Norma Mexicana 025 en igualdad laboral y no discriminación.  
**Nota:** La suma de las políticas implementadas no da como resultado 100%, ya que las empresas pueden implementar más de una estrategia.  
**Fuente:** Elaborada por el IMCO con información de los reportes anuales y de sustentabilidad (2022) de las 86 empresas que reportan políticas de inclusión.

# A pesar de los esfuerzos por sumar a más mujeres, el desafío permanece en México

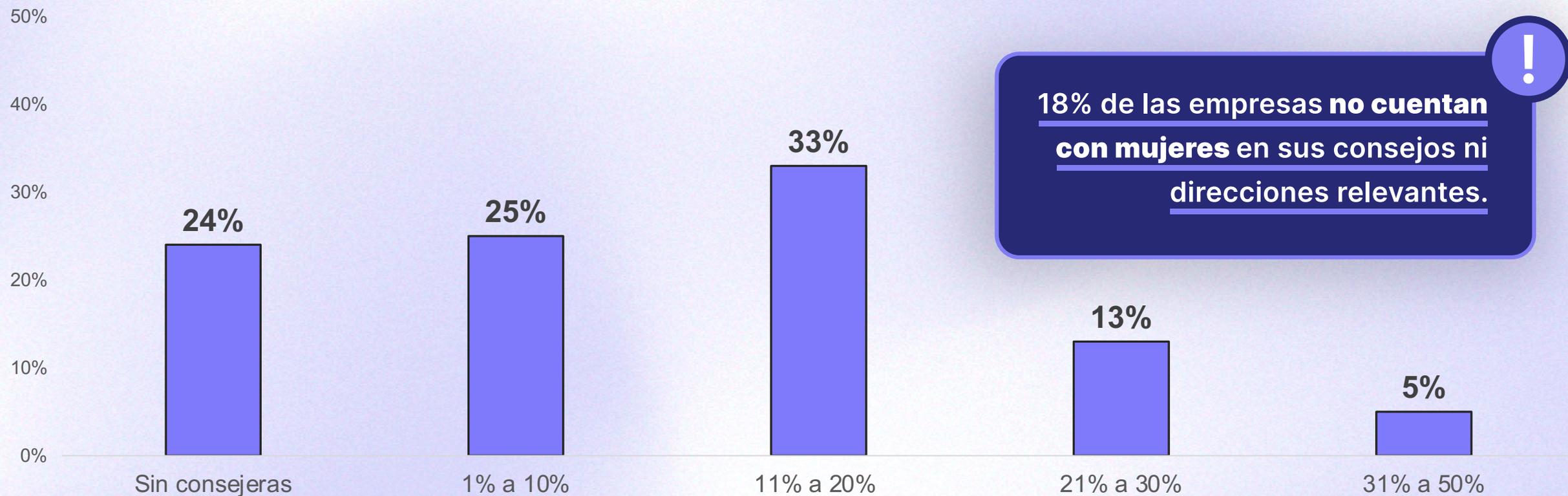
## Distribución de empresas según el porcentaje de mujeres en el consejo de administración



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2022) para 184 empresas analizadas.

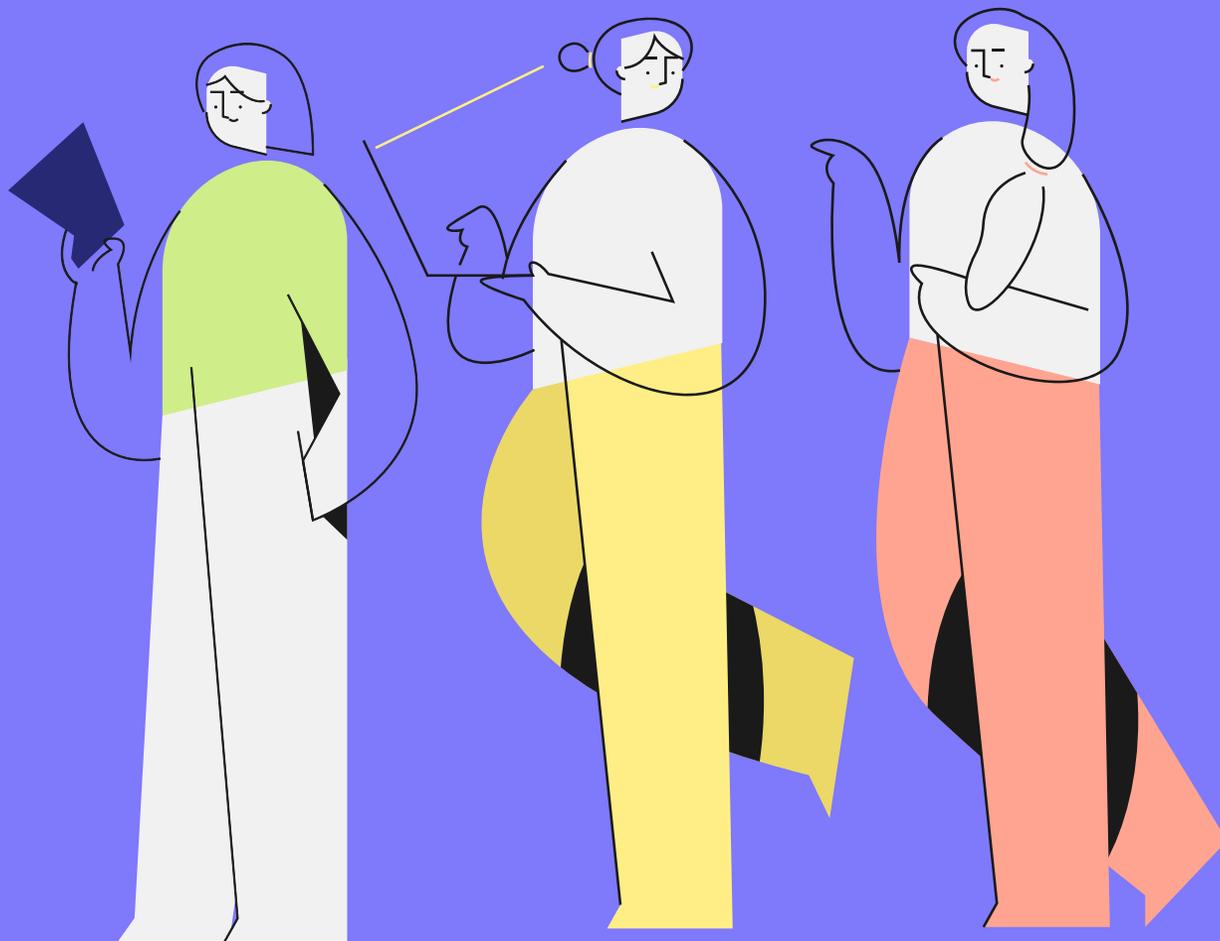
# A pesar de los esfuerzos por sumar a más mujeres, el desafío permanece en México

## Distribución de empresas según el porcentaje de mujeres en el consejo de administración



Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2022) para 184 empresas analizadas.

# IMCO PROPONE



# 1 Medir e identificar dónde se pierde el talento de las mujeres

---

- ¿En qué nivel jerárquico se da la mayor fuga de talento femenino? ¿Por qué?
- ¿Qué indicadores son clave para sumar a más mujeres en las empresas?
  - Contrataciones
  - Promociones



# 2

## Mejorar el reporte de información con perspectiva de género

---

- Homologar el reporte de información con perspectiva de género de las emisoras.
- Ampliar la información reportada. Esto implica detallar aspectos sociodemográficos, como:
  - Edad
  - Nivel educativo
  - Experiencia previa





# ... o las empresas reportan información de manera distinta a la CNBV.

Cargo
MIEMBRO
MIEMBRO
MIEMBRO
MIEMBRO
MIEMBRO
MIEMBRO
MIEMBRO

Cargo
Consejero Independiente
Consejero Independiente
Consejero Independiente
Presidente Honorario
Presidente
Consejero
Consejero
Consejero
Consejero
Consejero

Cargo
Presidente
Suplente
Propietario
Suplente
Suplente
Propietario
Suplente
Suplente
Propietario
Suplente
Suplente
Suplente
Suplente

# 3

## Establecer lineamientos en los consejos de administración

---

- Institucionalizar el gobierno corporativo de las empresas familiares y públicas incluyendo métricas de género.
- ¿Cada cuánto se renueva el consejo de administración? ¿Y la presidencia?
- ¿Con base en qué criterios se elige a un nuevo miembro del consejo?



# 4

## Implementar buenas prácticas de inclusión de mujeres

---

Algunos ejemplos son:

- **Fomentar la flexibilidad laboral**, incluyendo los puestos de mayor nivel jerárquico.
- **Institucionalizar las políticas de inclusión.**
- **Incluir a los hombres** en las políticas de inclusión de género.



Las **empresas** tienen el potencial de ser agentes de **cambio** para sumar a más mujeres en puestos de liderazgo.

# MUJERES EN LAS EMPRESAS

¿HEMOS AVANZADO?

