

MUJERES EN LAS EMPRESAS

2024

LAS BRECHAS PERSISTEN

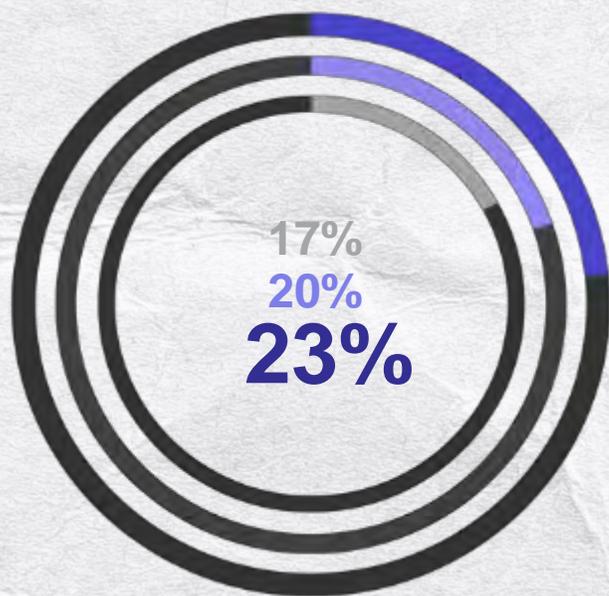
Con el apoyo de



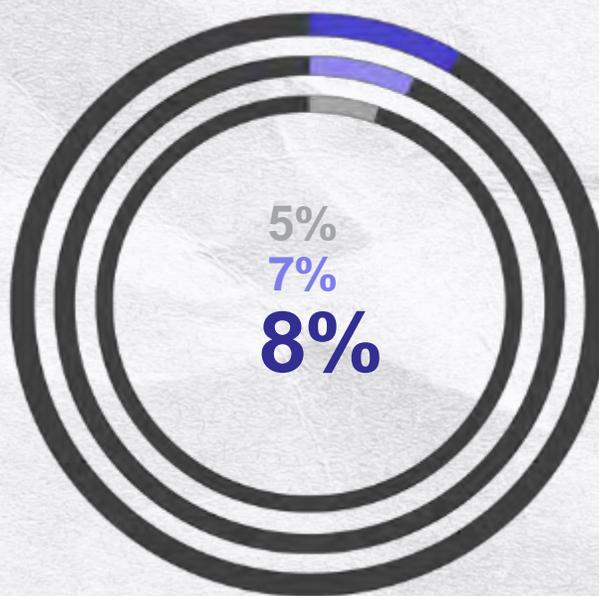
A nivel global, la presencia de mujeres en las empresas ha aumentado

Evolución de la participación de mujeres en los consejos de administración y alta dirección a nivel global

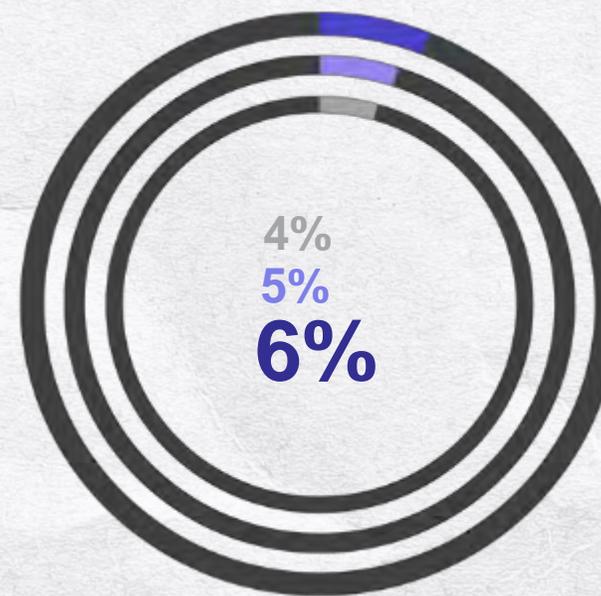
○ 2018 ○ 2021 ● 2023



Mujeres en consejos



Mujeres que presiden un consejo



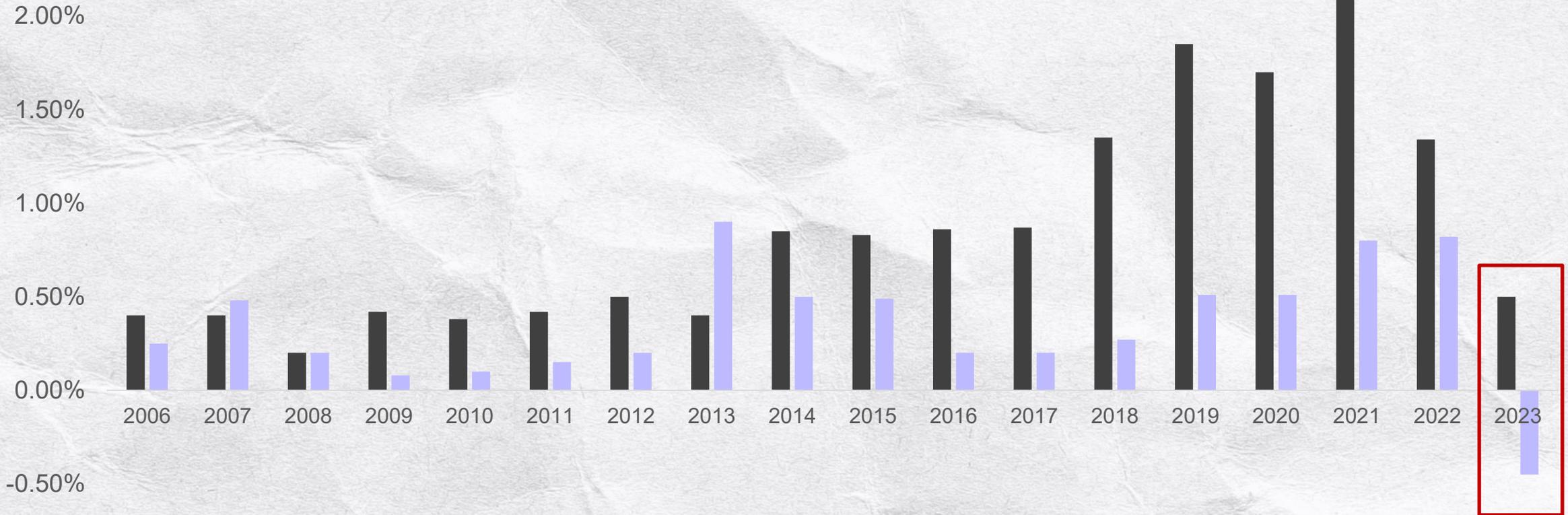
Mujeres en direcciones generales

Nota: Se toman en cuenta 18,085 empresas en 50 países.
Fuente: Deloitte. 2024. *Women in the boardroom: A global perspective.*

Por primera vez desde 2005, la participación de mujeres en la alta dirección disminuyó en Estados Unidos

Crecimiento anual de mujeres en puestos de alta dirección en empresas del *S&P Global Total Market Index Firm*

● Puestos directivos ● Alta dirección (C-Suite)



Nota: Los puestos de alta dirección hacen referencia a los conocidos como *C-Suite* en inglés (dirección general, de operaciones, jurídico y financiero).

Fuente: S&P Global 2024. *Elusive Parity: Key Gender Parity Metric Falls for First Time in 2 Decades.*

¿Cómo se ven los resultados
en **México**?

Mujeres en las empresas 2024

¿Qué hicimos en la investigación?

ANALIZAMOS

La información de **209 empresas** listadas en las bolsas de valores de México durante junio y julio de 2024 con información de 2023.

INCORPORAMOS

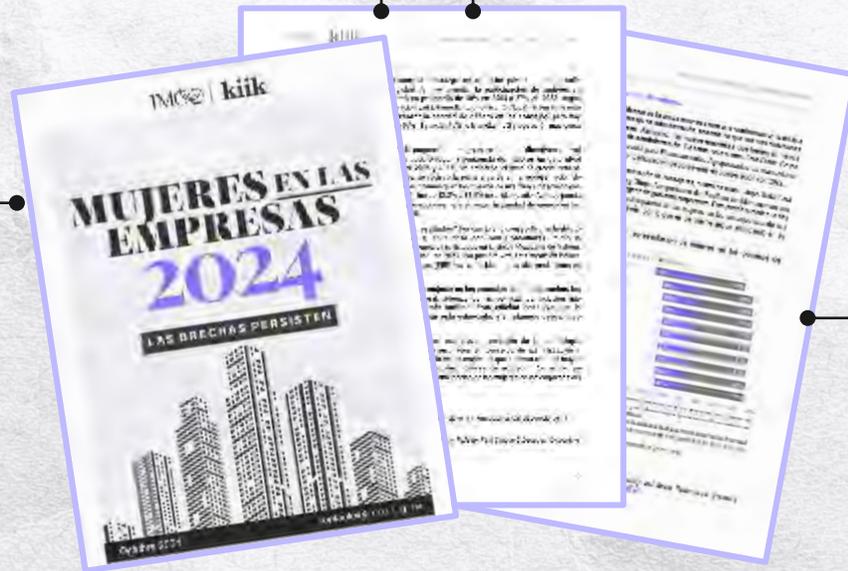
La medición de 15 Fideicomisos de Inversión en Bienes Raíces (FIBRAs).

CON BASE EN

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

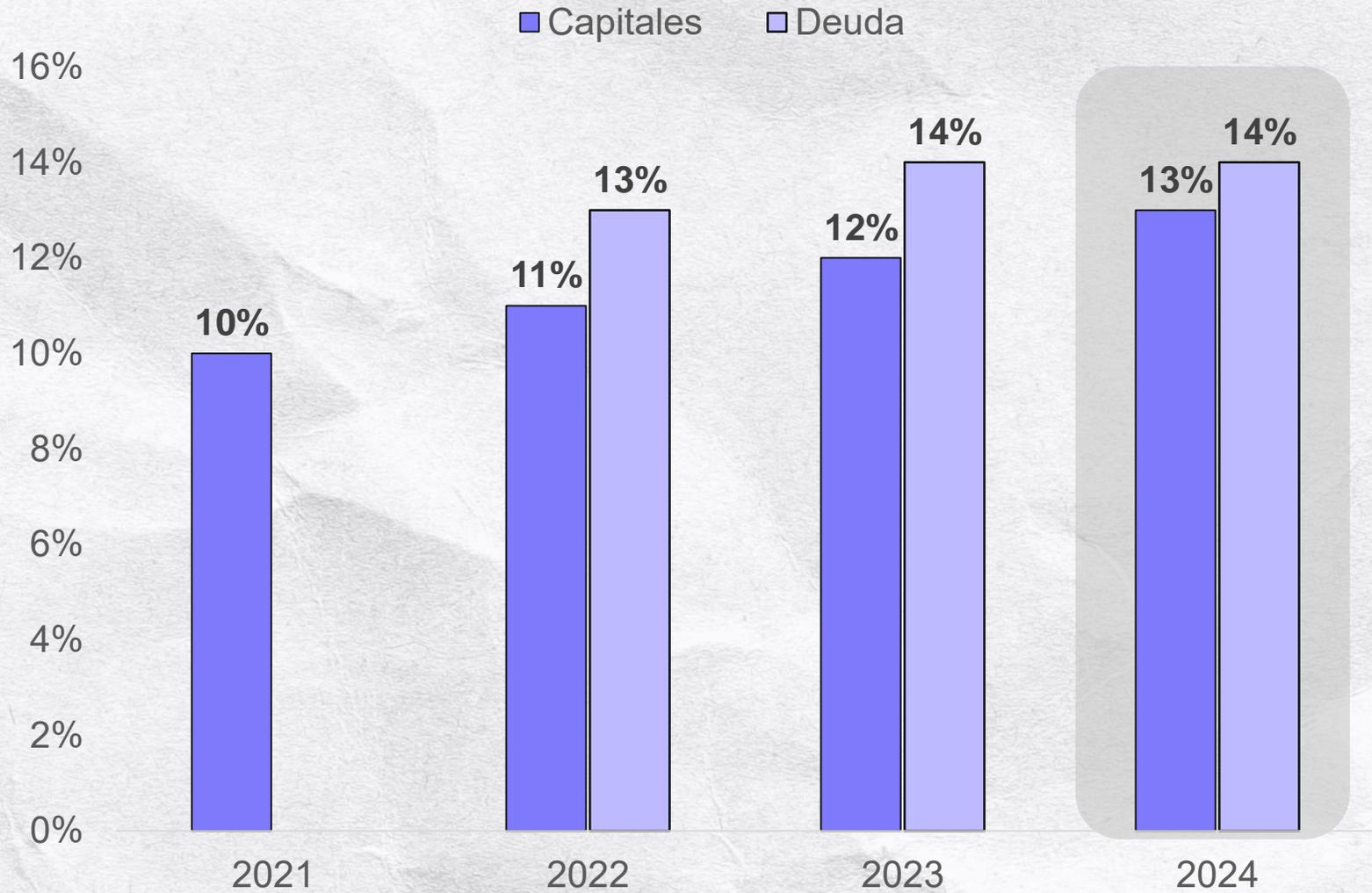
PARA CONOCER

- Consejos
- Direcciones relevantes
- Políticas de inclusión



En promedio, la representación de consejeras alcanza 13% en 2024

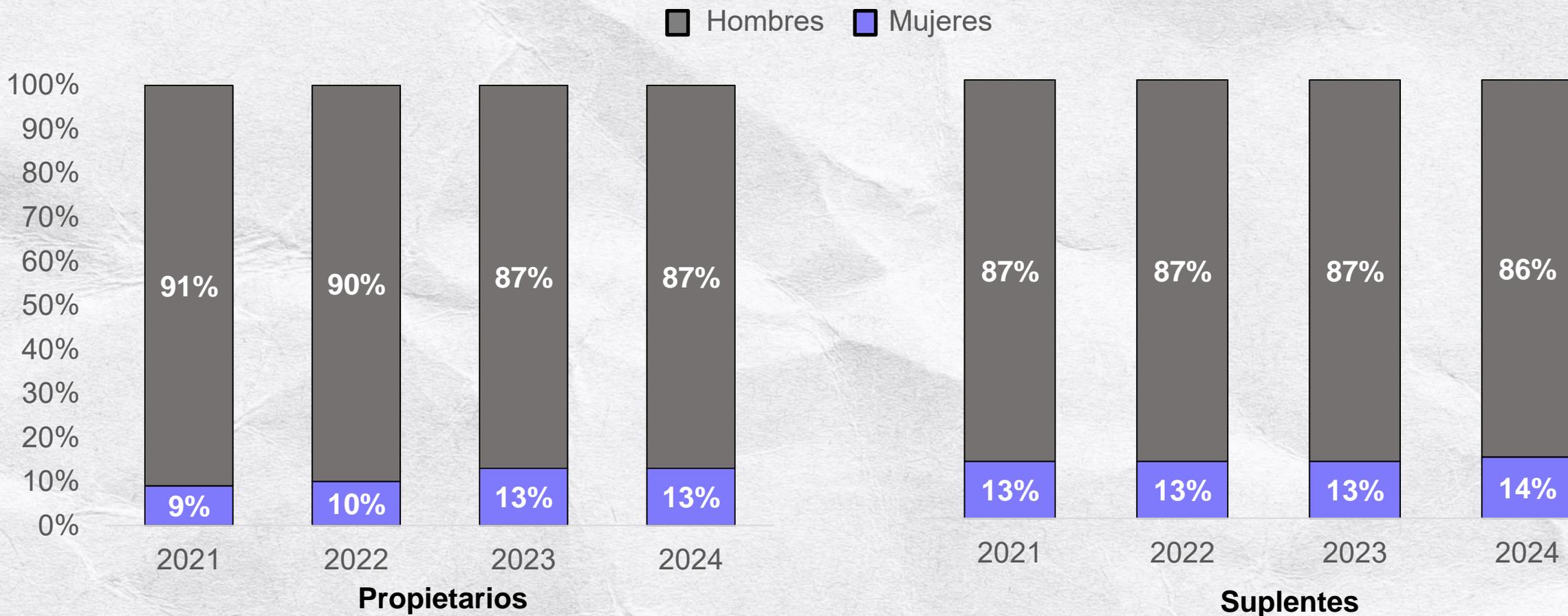
Representación de mujeres en los consejos de administración por tipo de mercado



Nota: Se consideran miembros del consejo propietarios y suplentes. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).

El porcentaje de consejeras propietarias permaneció igual con respecto a 2023

Evolución de la representación de mujeres por tipo de consejero

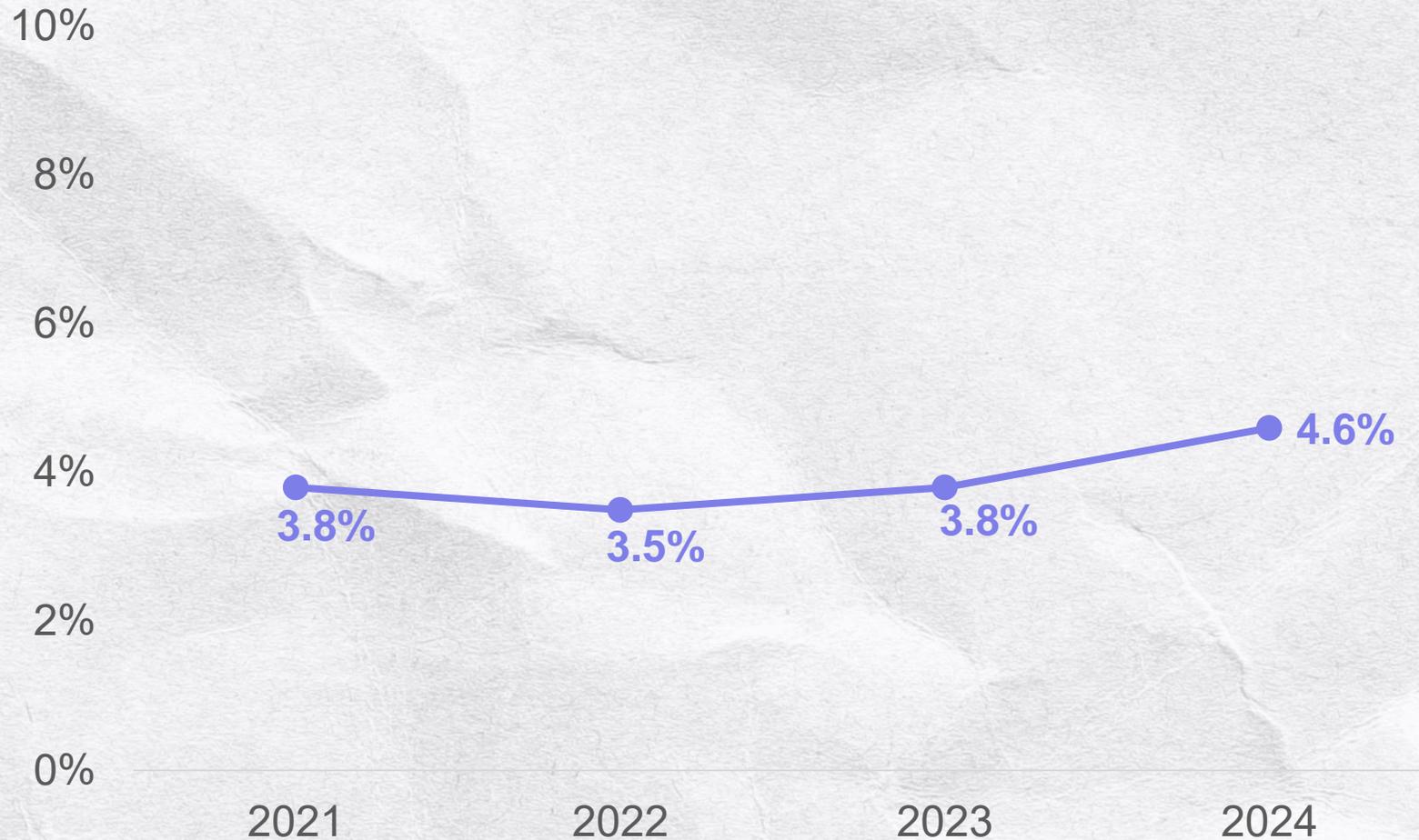


Nota: No se consideran los consejeros que no reportan tipo de puesto. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.

Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).

El avance ha sido más lento para las consejeras independientes

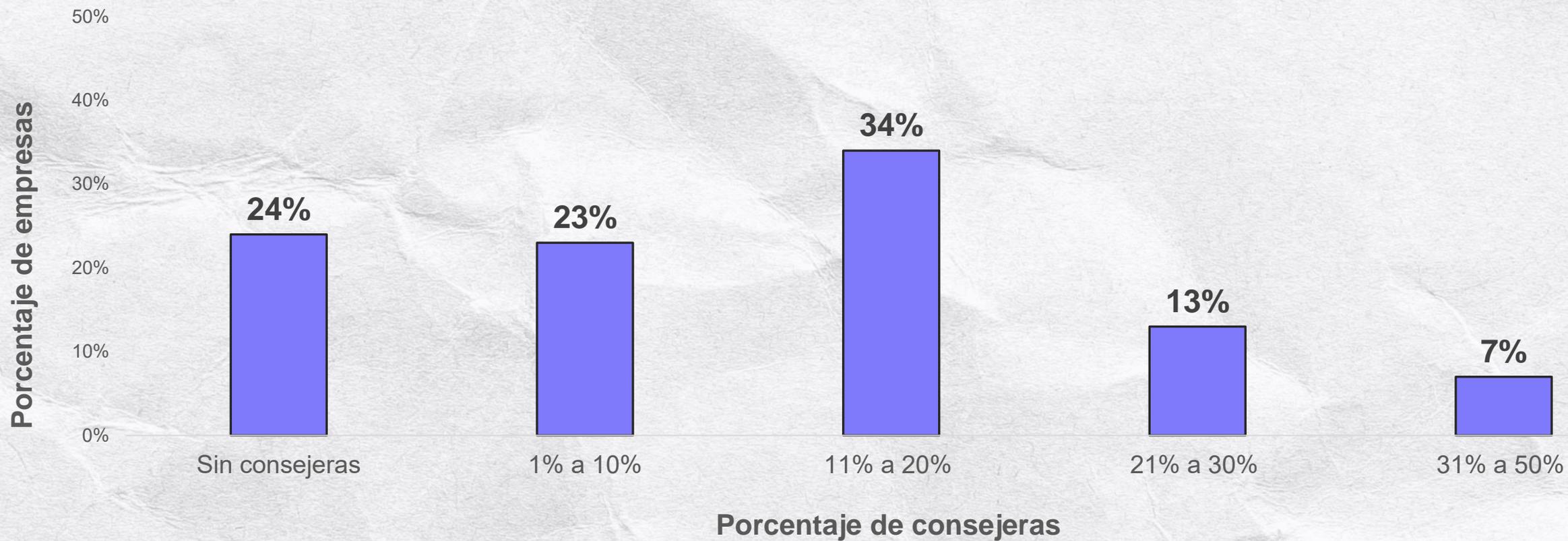
Representación de consejeras independientes respecto al total de miembros del consejo



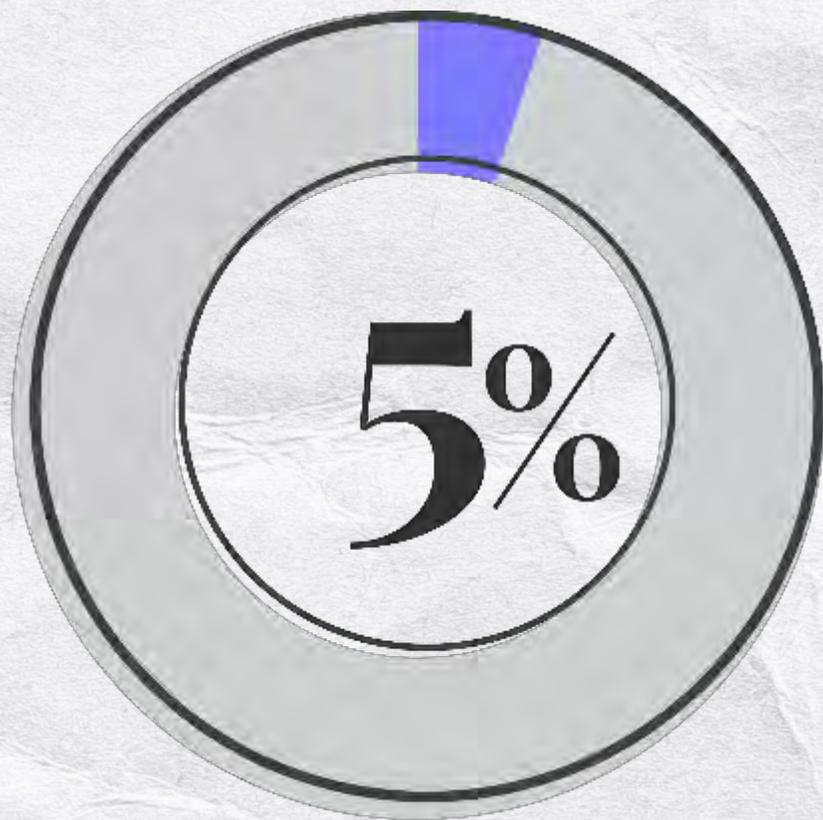
Nota: Se incluyen miembros propietarios y suplentes del consejo. No se consideran los miembros del consejo que no reportan tipo de cargo. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior. Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).

A pesar de los avances, las mujeres en consejos siguen subrepresentadas

Distribución de empresas según el porcentaje de mujeres en el consejo de administración, 2024



Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).



de los consejos son presididos por una **mujer**.

Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).

De los nuevos asientos que las consejeras ocuparon en el último año,

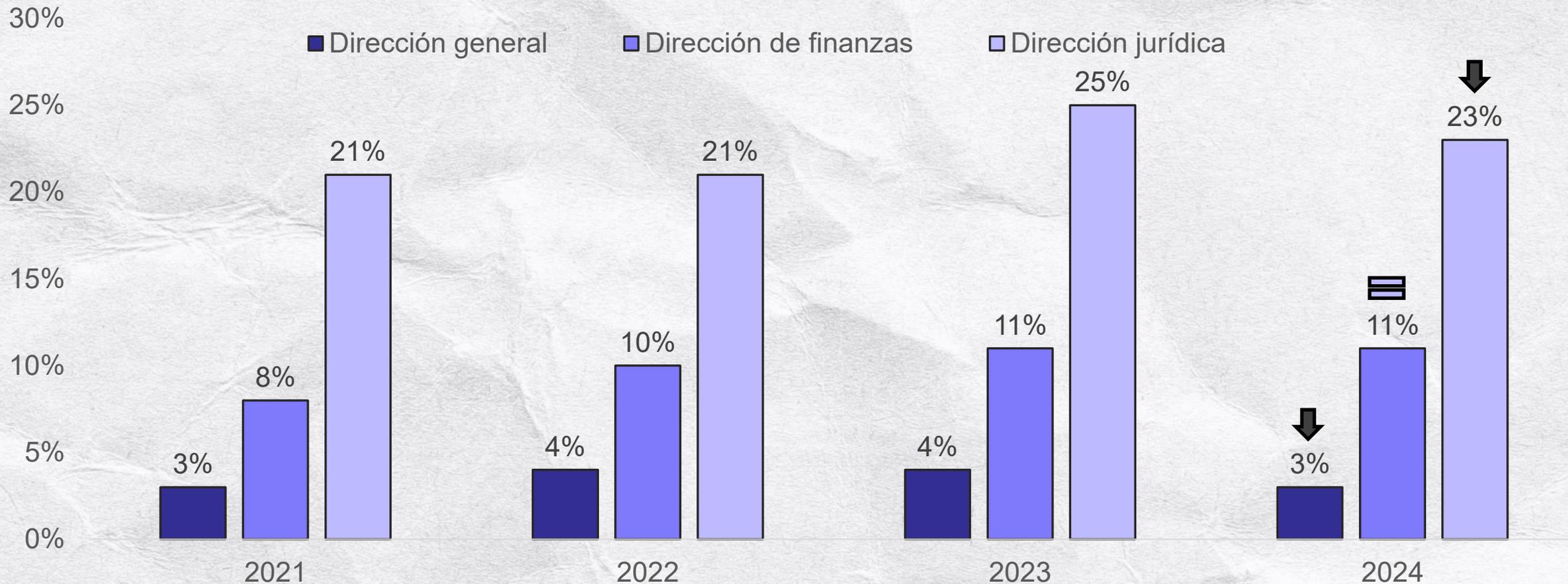
55%

corresponde a la incorporación de una silla.

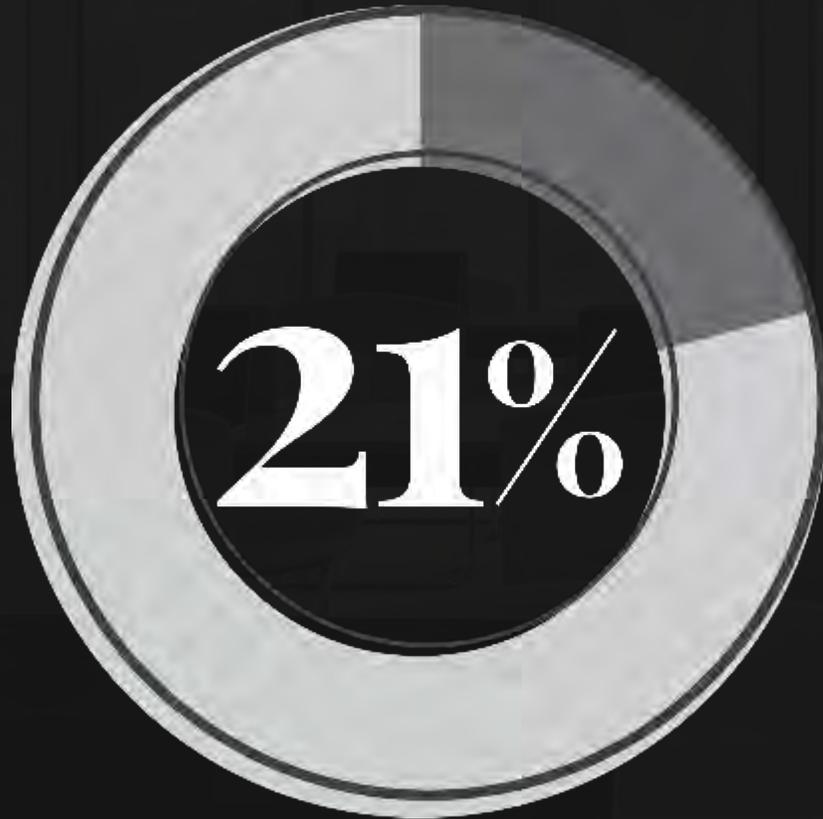
Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2022-2023).

También en México cayó la participación de las mujeres en las direcciones relevantes

Evolución de la representación de mujeres por dirección relevante



Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).



de las empresas **no cuentan con presencia de mujeres** en sus consejos de administración ni en direcciones relevantes.

Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).

¿En qué sectores participan más las mujeres?

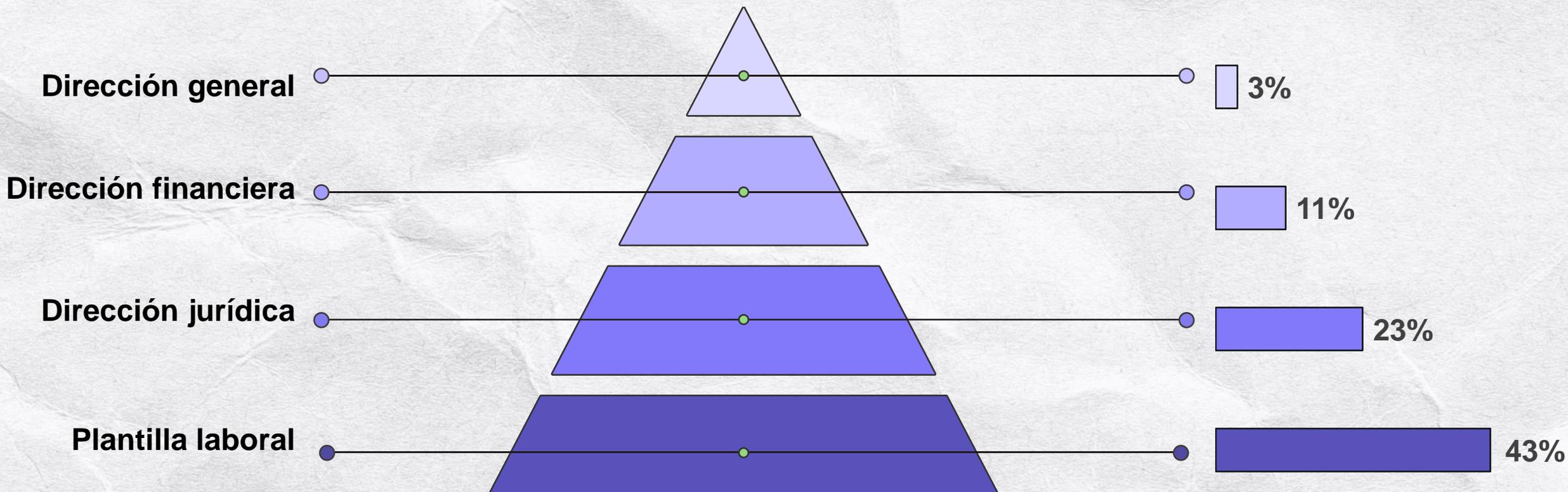
Representación de mujeres en los consejos y direcciones relevantes por sector, 2024



Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).

El talento de las mujeres se pierde conforme avanza la jerarquía

Representación de mujeres por nivel jerárquico, 2024



Nota: Se considera la información de las 209 empresas analizadas, sin embargo, para la plantilla laboral 52 empresas reportan esta información. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior. Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales y de sustentabilidad (2023).

¿Qué políticas de inclusión implementan las empresas para sumar a más mujeres?

Porcentaje de empresas que implementan políticas de inclusión para sumar a más mujeres por tipo de política, 2024



(*): Norma Mexicana 025 en igualdad laboral y no discriminación.
 Nota: La suma no da 100% porque las empresas pueden implementar más de una política. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con información de los reportes anuales y de sustentabilidad (2023) de las 104 empresas que reportan políticas de inclusión.

IMCO y Kiik

PROPONEN

1

Mejorar el reporte de información relevante para avanzar hacia una mayor transparencia.

- Mejorar la calidad en el reporte de información y homologar o reducir las fuentes de reporte de datos que realizan las empresas.
- Concentrar los esfuerzos por generar más y mejor información con perspectiva de género para las empresas, en la que haya una rendición de cuentas

De las empresas analizadas:



Presentan reporte anual
(obligatorio)



Transparentan sus
políticas de inclusión
(voluntario)



Presentan reporte de
sustentabilidad
(voluntario)

Las empresas deben transparentar el sexo de sus consejeros y directivos relevantes en su reporte anual:



Presentan reporte anual
(obligatorio)



Presentan errores en información
desagregada por sexo*

(*) Los errores más comunes incluyen el reporte de consejeros duplicados o la falta de clasificación del sexo o categoría de los consejeros.

2.

Modificar los procesos y generar indicadores de evaluación por sexo al interior de las empresas.

- Revisar los criterios de selección de personal con el objetivo de reducir sesgos de género.
- Establecer indicadores claros para monitorear los avances en la promoción de mujeres en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Invertir en políticas de inclusión de mujeres.

- Incorporar acciones, como la capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), dentro del presupuesto anual.
- Capacitar, sensibilizar y responsabilizar al liderazgo de las organizaciones sobre los avances en materia de género.
- Contar con el compromiso de hombres y mujeres por igual para transformar la cultura de la empresa.

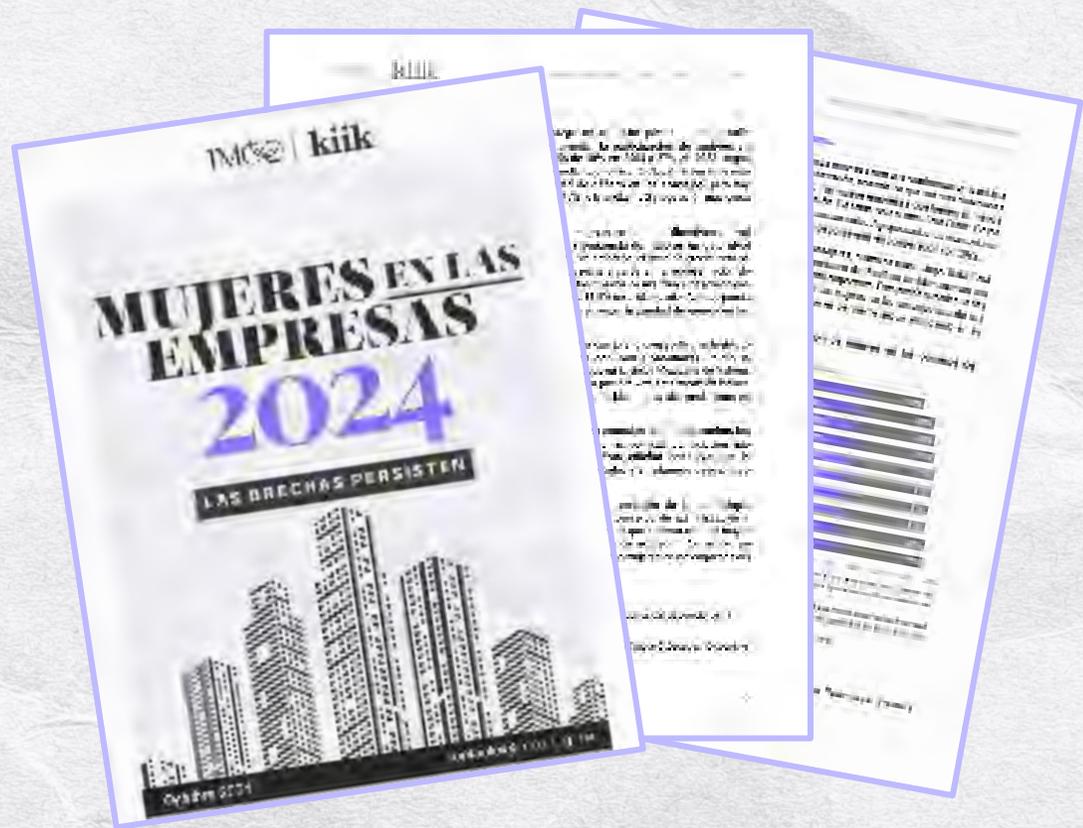


4

Promover la institucionalización de los consejos para abrir más espacios para mujeres.

- Establecer lineamientos en la elección, fomentar una rotación periódica y promover una evaluación sistemática de los miembros del consejo.
- Avanzar de una gestión familiar a una institucional en las empresas en México.

Para más detalles, consulta el documento completo aquí.



MUJERES EN LAS EMPRESAS

2024

LAS BRECHAS PERSISTEN

Con el apoyo de



MUJERES EN LAS EMPRESAS

2024

LAS BRECHAS PERSISTEN

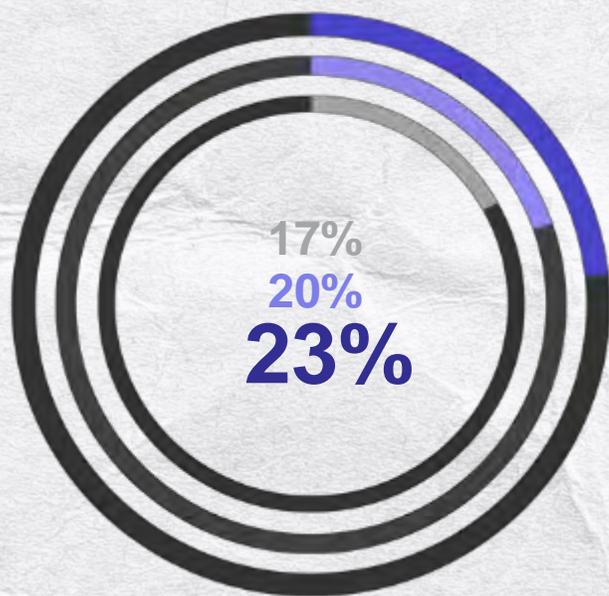
Con el apoyo de



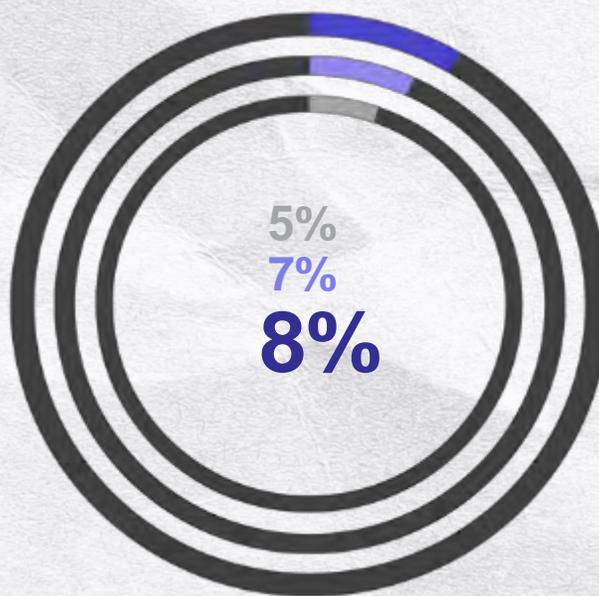
A nivel global, la presencia de mujeres en las empresas ha aumentado

Evolución de la participación de mujeres en los consejos de administración y alta dirección a nivel global

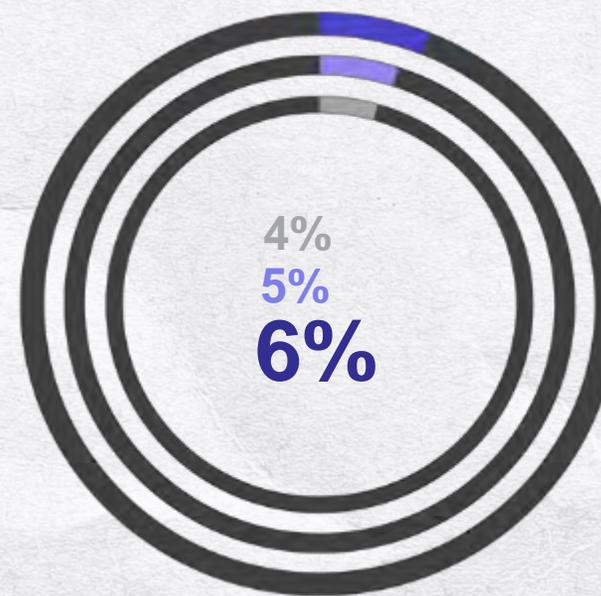
○ 2018 ○ 2021 ● 2023



Mujeres en consejos



Mujeres que presiden un consejo



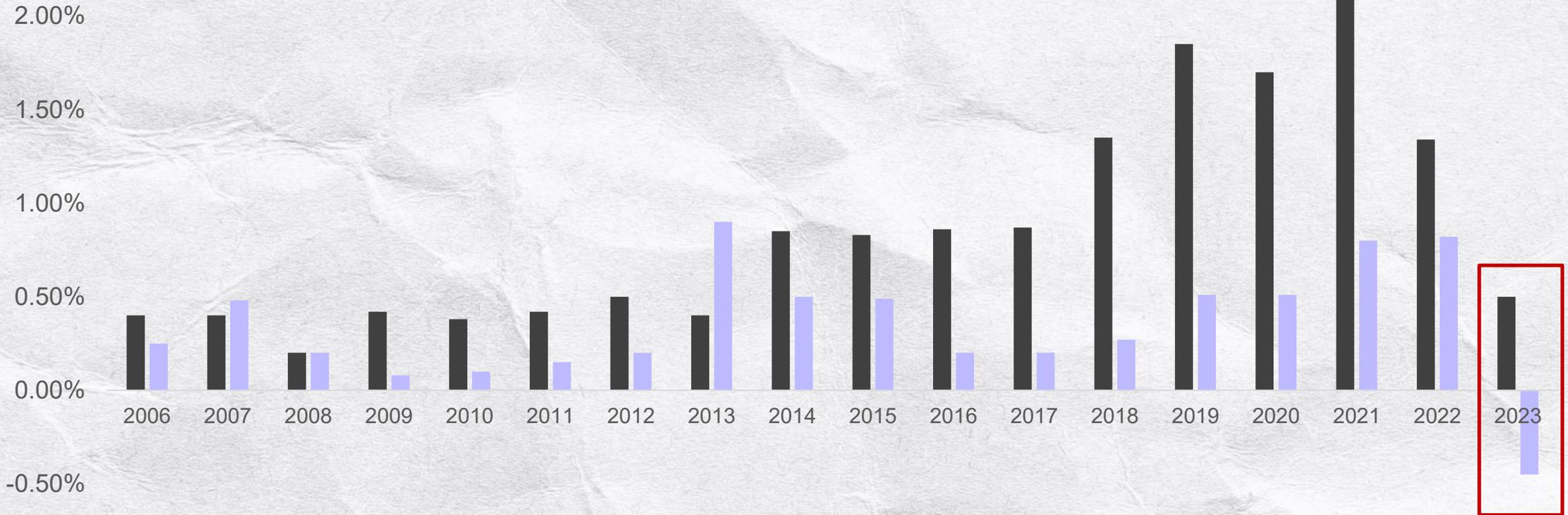
Mujeres en direcciones generales

Nota: Se toman en cuenta 18,085 empresas en 50 países.
Fuente: Deloitte. 2024. *Women in the boardroom: A global perspective.*

Por primera vez desde 2005, la participación de mujeres en la alta dirección disminuyó en Estados Unidos

Crecimiento anual de mujeres en puestos de alta dirección en empresas del S&P Global Total Market Index Firm

● Puestos directivos ● Alta dirección (C-Suite)



Nota: Los puestos de alta dirección hacen referencia a los conocidos como C-Suite en inglés (dirección general, de operaciones, jurídico y financiero).

Fuente: S&P Global 2024. *Elusive Parity: Key Gender Parity Metric Falls for First Time in 2 Decades.*

¿Cómo se ven los resultados
en **México**?

Mujeres en las empresas 2024

¿Qué hicimos en la investigación?

ANALIZAMOS

La información de **209 empresas** listadas en las bolsas de valores de México durante junio y julio de 2024 con información de 2023.

INCORPORAMOS

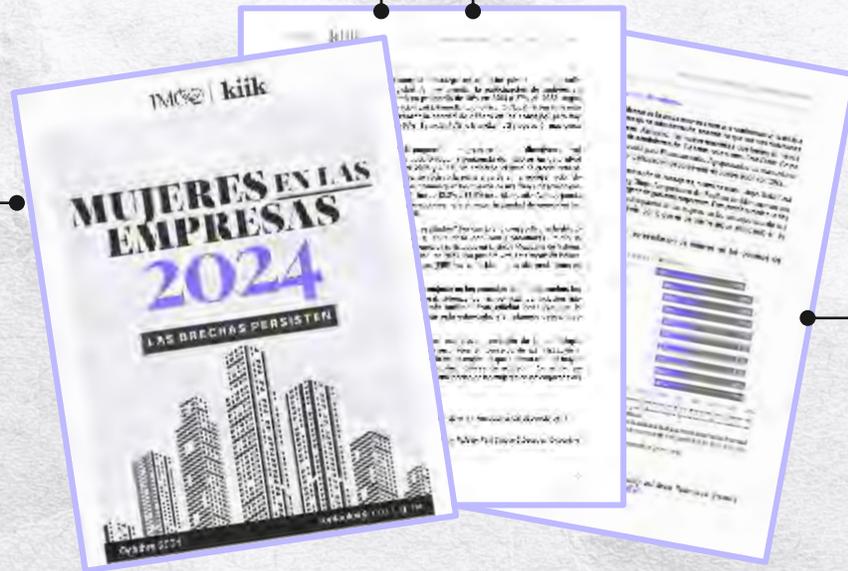
La medición de 15 Fideicomisos de Inversión en Bienes Raíces (FIBRAs).

CON BASE EN

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

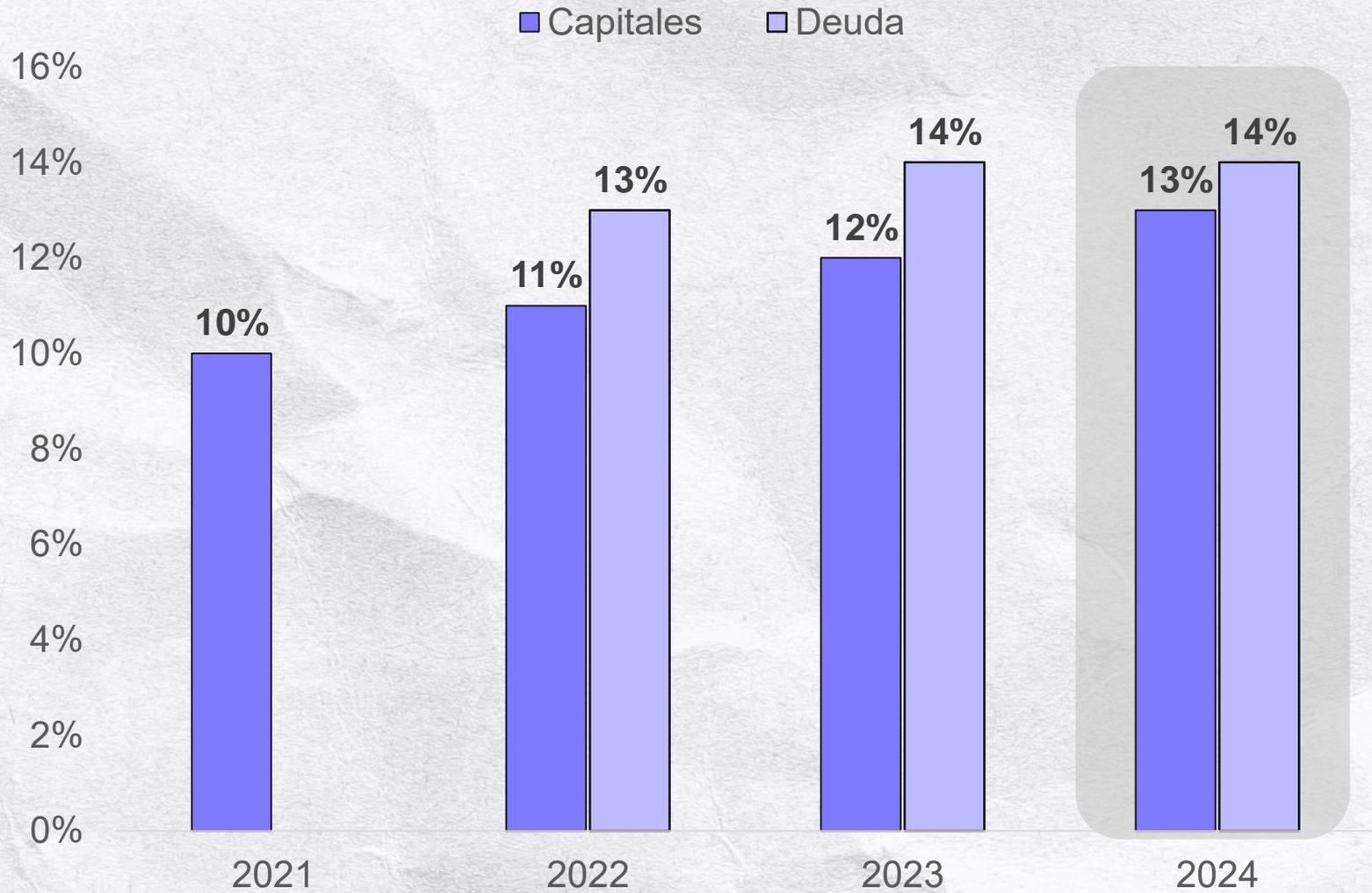
PARA CONOCER

- Consejos
- Direcciones relevantes
- Políticas de inclusión



En promedio, la representación de consejeras alcanza 13% en 2024

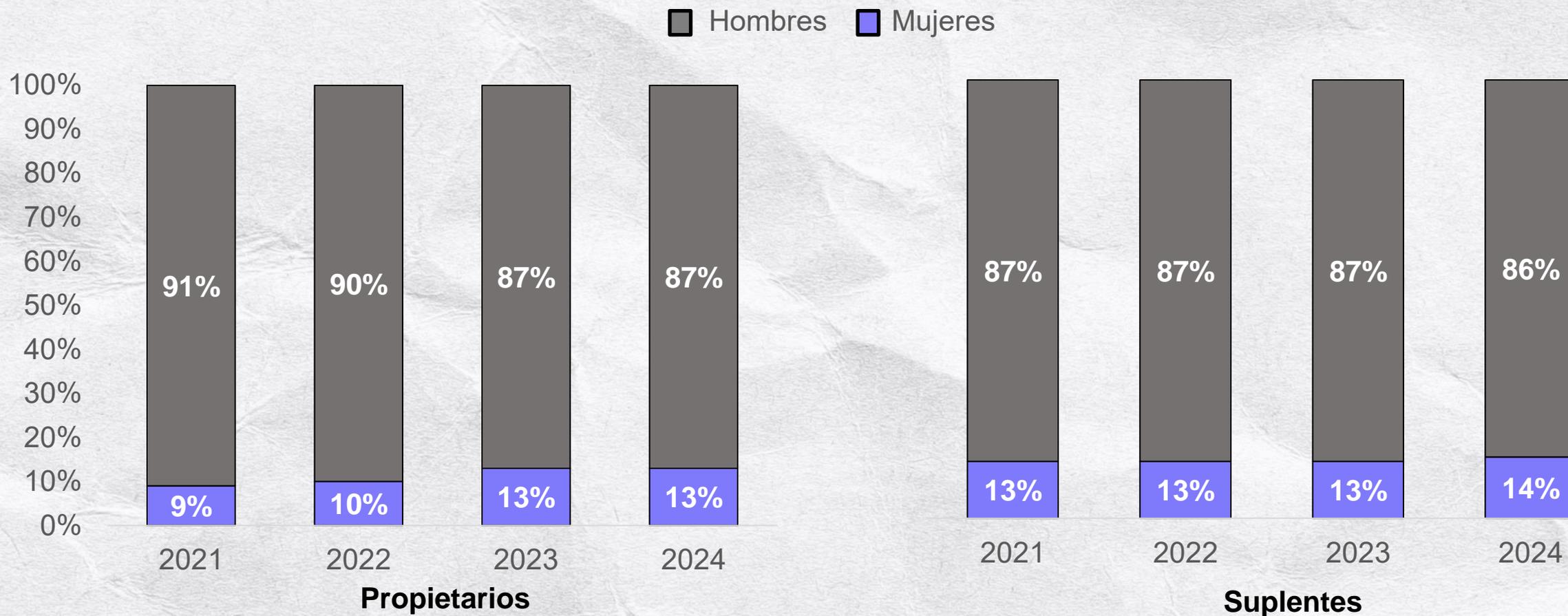
Representación de mujeres en los consejos de administración por tipo de mercado



Nota: Se consideran miembros del consejo propietarios y suplentes. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).

El porcentaje de consejeras propietarias permaneció igual con respecto a 2023

Evolución de la representación de mujeres por tipo de consejero

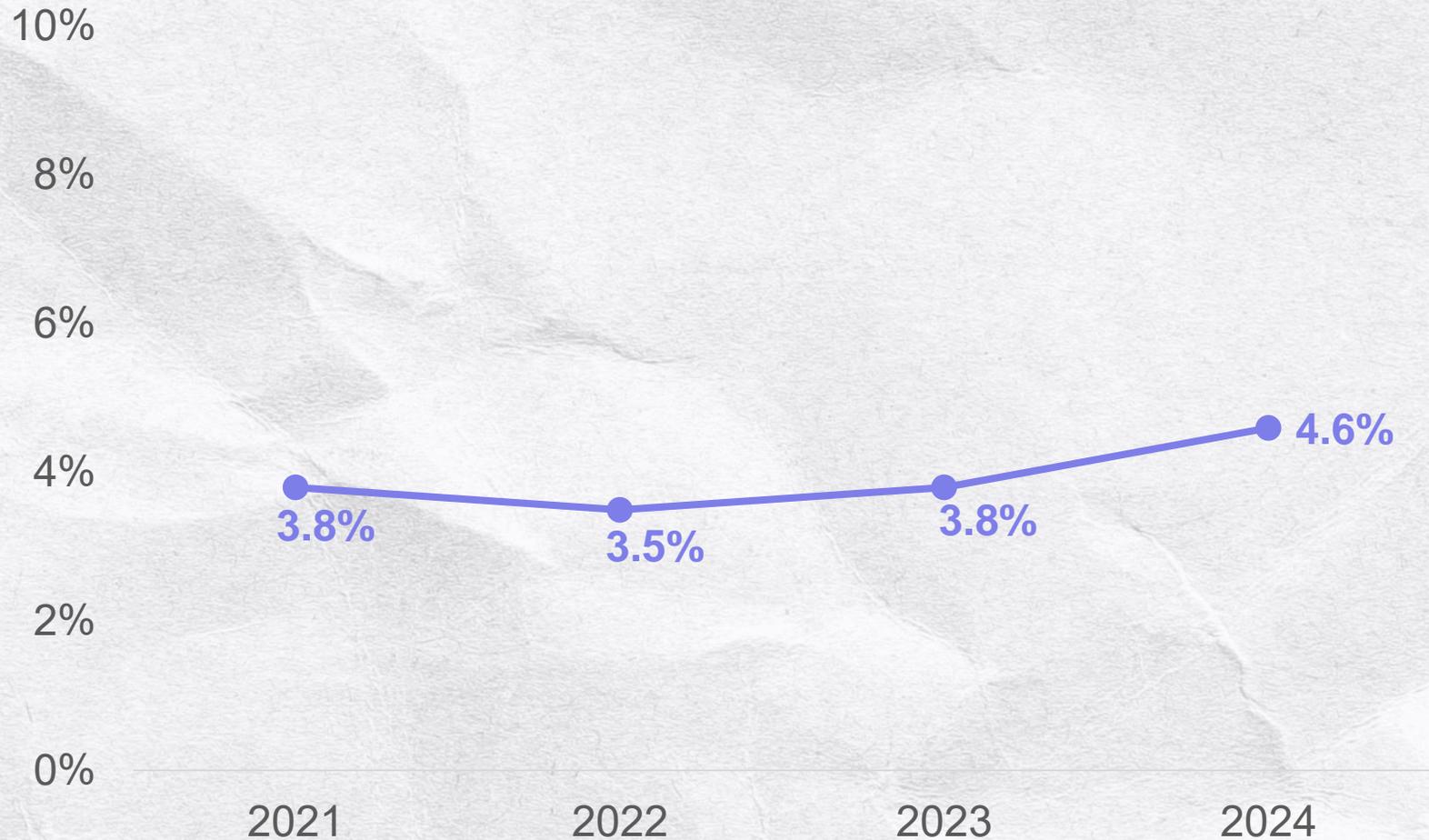


Nota: No se consideran los consejeros que no reportan tipo de puesto. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.

Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).

El avance ha sido más lento para las consejeras independientes

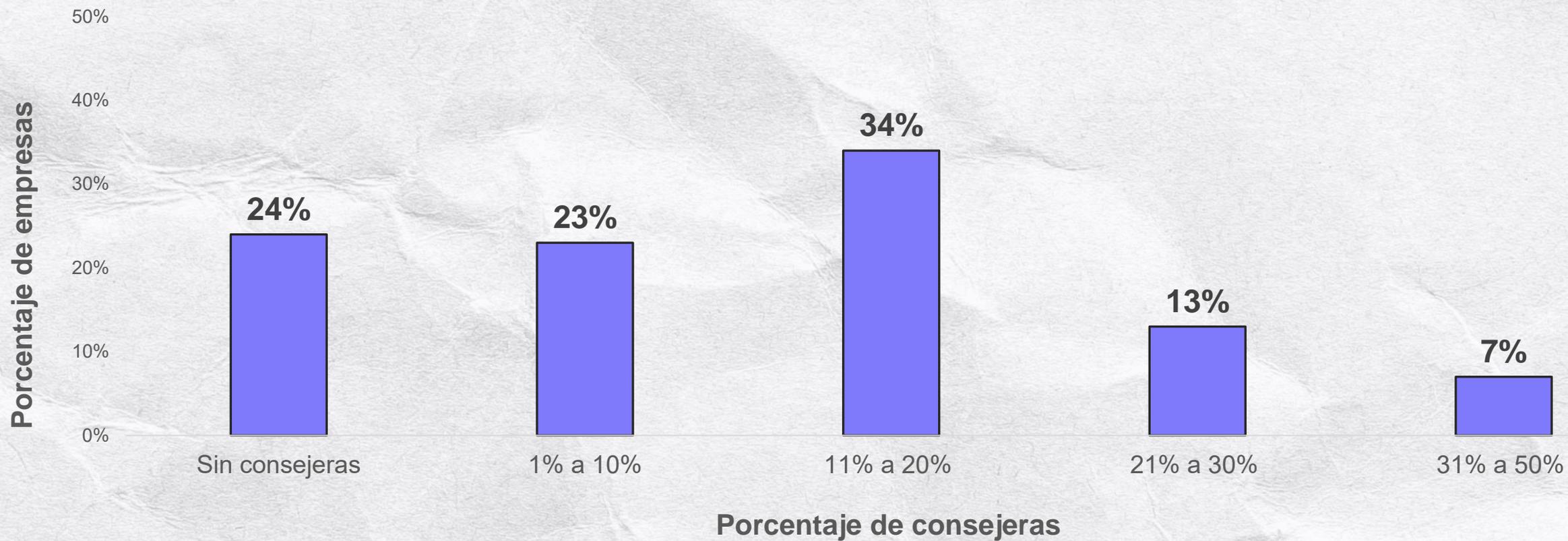
Representación de consejeras independientes respecto al total de miembros del consejo



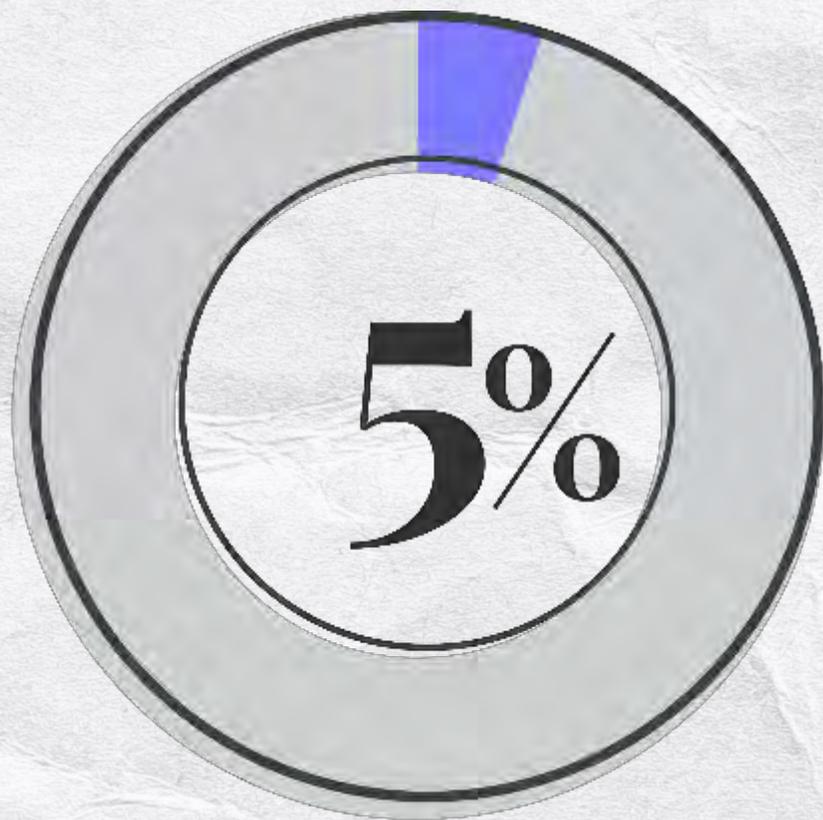
Nota: Se incluyen miembros propietarios y suplentes del consejo. No se consideran los miembros del consejo que no reportan tipo de cargo. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior. Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).

A pesar de los avances, las mujeres en consejos siguen subrepresentadas

Distribución de empresas según el porcentaje de mujeres en el consejo de administración, 2024



Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).



de los consejos son presididos por una **mujer.**

Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).

De los nuevos asientos que las consejeras ocuparon en el último año,

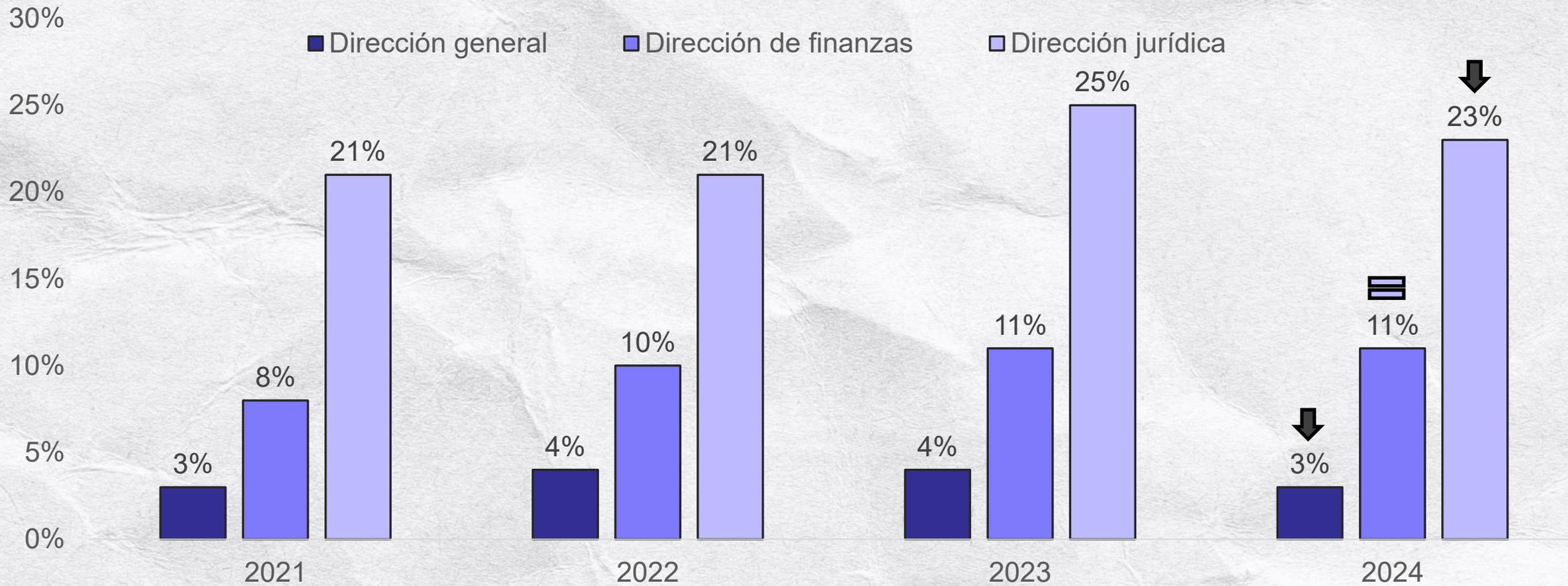
55%

corresponde a la incorporación de una silla.

Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2022-2023).

También en México cayó la participación de las mujeres en las direcciones relevantes

Evolución de la representación de mujeres por dirección relevante

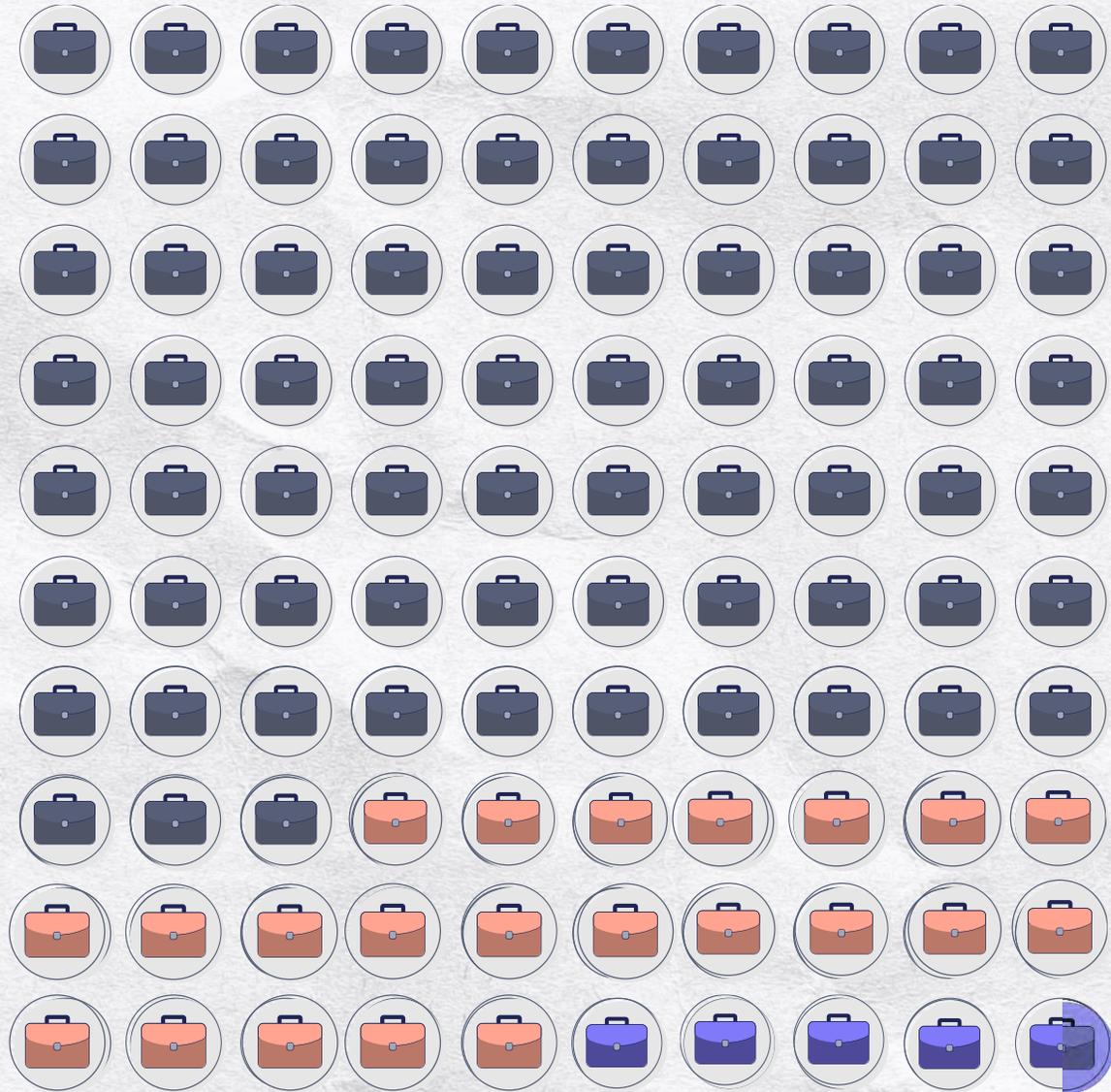


Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2023).

Direcciones relevantes:

73 de cada 100 empresas cuentan solo con liderazgo masculino

-  = Sin mujeres
-  = Con 1 directiva mujer
-  = Con 2 directivas mujeres
-  = Con 3 directivas mujeres





de las empresas **no cuentan con presencia de mujeres** en sus consejos de administración ni en direcciones relevantes.

Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).

¿En qué sectores participan más las mujeres?

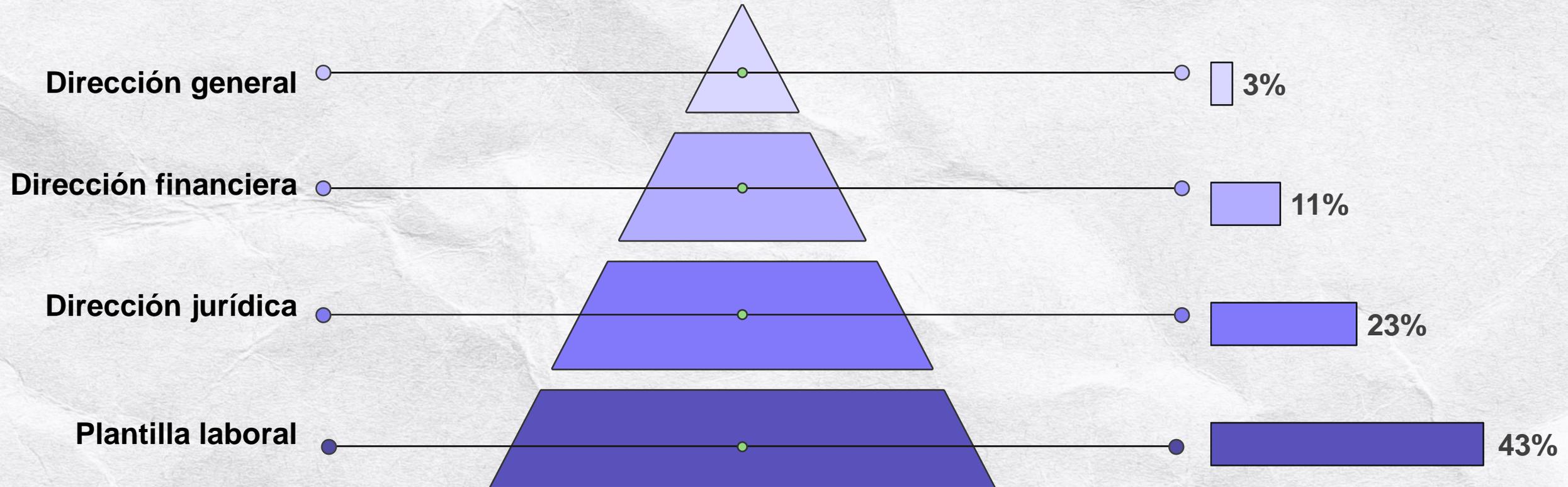
Representación de mujeres en los consejos y direcciones relevantes por sector, 2024



Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023).

El talento de las mujeres se pierde conforme avanza la jerarquía

Representación de mujeres por nivel jerárquico, 2024



Nota: Se considera la información de las 209 empresas analizadas, sin embargo, para la plantilla laboral 52 empresas reportan esta información. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
Fuente: Elaborada por el IMCO con base en los reportes anuales y de sustentabilidad (2023).

¿Qué políticas de inclusión implementan las empresas para sumar a más mujeres?

Porcentaje de empresas que implementan políticas de inclusión para sumar a más mujeres por tipo de política, 2024



(*): Norma Mexicana 025 en igualdad laboral y no discriminación.
 Nota: La suma no da 100% porque las empresas pueden implementar más de una política. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.
 Fuente: Elaborada por el IMCO con información de los reportes anuales y de sustentabilidad (2023) de las 104 empresas que reportan políticas de inclusión.

IMCO y Kiik

PROPONEN

1

Mejorar el reporte de información relevante para avanzar hacia una mayor transparencia.

- Mejorar la calidad en el reporte de información y homologar o reducir las fuentes de reporte de datos que realizan las empresas.
- Concentrar los esfuerzos por generar más y mejor información con perspectiva de género para las empresas, en la que haya una rendición de cuentas

De las empresas analizadas:



Presentan reporte anual
(obligatorio)



Transparentan sus
políticas de inclusión
(voluntario)



Presentan reporte de
sustentabilidad
(voluntario)

Las empresas deben transparentar el sexo de sus consejeros y directivos relevantes en su reporte anual:



Presentan reporte anual
(obligatorio)



Presentan errores en información
desagregada por sexo*

(*) Los errores más comunes incluyen el reporte de consejeros duplicados o la falta de clasificación del sexo o categoría de los consejeros.

2.

Modificar los procesos y generar indicadores de evaluación por sexo al interior de las empresas.

- Revisar los criterios de selección de personal con el objetivo de reducir sesgos de género.
- Establecer indicadores claros para monitorear los avances en la promoción de mujeres en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

3

Invertir en políticas de inclusión de mujeres.

- Incorporar acciones, como la capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), dentro del presupuesto anual.
- Capacitar, sensibilizar y responsabilizar al liderazgo de las organizaciones sobre los avances en materia de género.
- Contar con el compromiso de hombres y mujeres por igual para transformar la cultura de la empresa.

4

Promover la institucionalización de los consejos para abrir más espacios para mujeres.

- Establecer lineamientos en la elección, fomentar una rotación periódica y promover una evaluación sistemática de los miembros del consejo.
- Avanzar de una gestión familiar a una institucional en las empresas en México.