



La equidad de género avanza a paso de tortuga en los consejos empresariales de América Latina y España

[Quién Es Quién WikiPrensa Mujeres En La Bolsa](#)

[Mujeres en la Bolsa](#) [equidad de género](#) [consejos empresariales](#) [Corina Rodríguez](#)

Fecha de publicación: marzo 11, 2020

- En alianza con 15 medios de la región, PODER lanzó hoy la edición 2020 de **MujeresEnLaBolsa.org**, una investigación que evidencia el techo de cristal: la inequidad de género está en todas partes, también en los consejos empresariales de la región.
- La investigación arroja resultados poco esperanzadores para el avance de las mujeres en puestos de consejeras en el sector privado: a este paso, **en 2027 las mujeres apenas ocuparían el 30% de asientos en los consejos empresariales.**
- Si seguimos así, **cerrar la brecha de género tomará más de 257 años**, según analistas.
- México es el más inequitativo de todos los países investigados: **hay 12 hombres por cada mujer en los consejos empresariales que cotizan en la Bolsa de Valores.**

[IR A MUJERESENLABOLSA.ORG](#)

Ciudad de México, 11 de marzo de 2020.- Casi no hay avances en materia de equidad de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en las bolsas de valores de América Latina y España. Así lo demuestra la edición 2020 de **MujeresEnLaBolsa.org**, una investigación periodística regional presentada hoy por PODER en alianza con medios de comunicación de 15 países.

La investigación, realizada en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú

y Uruguay, mide la cantidad de asientos ocupados por consejeras en las empresas participantes en las bolsas de valores y contrasta los datos con los del año pasado, para concluir que tan solo, en promedio, el 13.24% de los asientos de las empresas de los países analizados está ocupado por mujeres. Esto representa un avance de 1.18 puntos porcentuales en comparación con 2019 y ratifica que, a este paso, **el porcentaje de mujeres consejeras en el mundo no alcanzará el 30% antes de 2027**, como lo señala el reporte Gender Gap del Foro Económico Mundial.

MujeresEnLaBolsa.org apunta que por segundo año consecutivo **México es el país más inequitativo de la región** para las mujeres que aspiran a cargos directivos de empresas: hay 11.91 hombres por cada mujer en estos cargos, lo que representa un 7% de mujeres en esos espacios, muy por debajo del promedio de la región, que es del 13.24%. El país menos inequitativo (que aún está lejos de la equidad) es Costa Rica, donde un 24% de los asientos de los consejos directivos está ocupado por mujeres.

Con análisis de datos por país, entrevistas, videos y gráfica, la investigación también subraya la nula apertura de las empresas a la diversidad sexual, y evidencia cómo las empresas se han sumado a la ola feminista pero sólo en el discurso, mientras que las estructuras patriarcales se reflejan en los datos duros: en Ecuador, Perú y Chile, por ejemplo, **hay 10 hombres que ocupan, ellos solos, 79 asientos en consejos empresariales.**



De acuerdo con Eufemia Basilio Morales, investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), “los hombres en particular, y las élites en general, ven como algo lógico y normal la presencia mayoritaria del género masculino. Cambiar las cosas no está en sus prioridades porque les atraviesa un machismo invisible y normalizado”.

Por su parte, Corina Rodríguez, investigadora feminista e integrante del Comité Ejecutivo de Development Alternatives with Women for a New Era (DAWN), comenta que la falta de consejeras, “es una cuestión básica de poder, el dinero es poder. Las élites siguen siendo muy patriarcales así que reproducen ese patriarcado”.

De acuerdo con Claudia Ocaranza, coordinadora de Periodismo en PODER y coordinadora del proyecto MujeresEnLaBolsa.org, es fundamental evidenciar la falta de consejeras mujeres y personas diversas en su orientación sexual, identidad de género, raza, origen y otras interseccionalidades: “Si bien se han probado los beneficios económicos de incluir a estas personas, es también un tema de derechos humanos. Las mujeres y las personas LGBTQ+ tienen derecho a oportunidades económicas y de empleo igualitarias. Además, está la cuestión de la representatividad. Entre más mujeres y personas diversas estén en esos espacios más fácilmente las nuevas generaciones aspirarán a ocuparlos”.