

wefor
women leaders

NUESTRO PROPÓSITO

Fieles creyentes que las empresas deben ser equitativas para todas y todos.

Nuestra misión es colaborar con las organizaciones para romper barreras, impulsar la equidad y acelerar el crecimiento, liberando todo el potencial de las mujeres en su lugar de trabajo.



ALCANCE Y CLIENTES

12 mil personas impactadas en el 2023



Johnson & Johnson



JABIL



OMRON



accenture





**“Método de desarrollo
profesional-humano®”**

weforlife

EQUIDAD DE GÉNERO

La diversidad, equidad e inclusión (DE&I) han emergido en la última década como pilares fundamentales del modelo empresarial, trascendiendo más allá de meras políticas de cumplimiento para convertirse en vectores esenciales de la excelencia empresarial, la cultura, el propósito corporativo, el negocio y la competitividad.





...No sólo ha disminuido la participación de las mujeres en el mercado laboral, **sino que otros indicadores de oportunidades económicas han mostrado disparidades sustanciales entre mujeres y hombres.**

-Global Gender Gap Report 2023, World Economic Forum



[weforwomenleaders](https://www.weforum.org/en/initiatives/we-for-women/)



causas

Estudio • interrupciones • horas



[weforwomenleaders](https://www.weforwomenleaders.com)

NIVEL GLOBAL

El número de directoras ejecutivas entre las empresas de Execucomp aumentó de solo 4 en 1992, a 34 en el 2004.
-Justin Wolfers (2006).

Las mujeres también pueden ser rezagadas debido a los conflictos de carrera/ familia que surgen de las horas supuestamente largas, los compromisos de viaje pesados y los horarios inflexibles de la mayoría de los puestos de trabajo de alto poder financiero y corporativo.

Las mujeres MBA pueden estar sujetas a discriminación de género implícita o explícita, e incluso pueden encontrar dificultades para ser reconocidas en lugares de trabajo dominados por hombres.
-Bertrand, Dolly Chugh, y Sendhil Mullainathan 2010

Esto son las empresas en el mundo

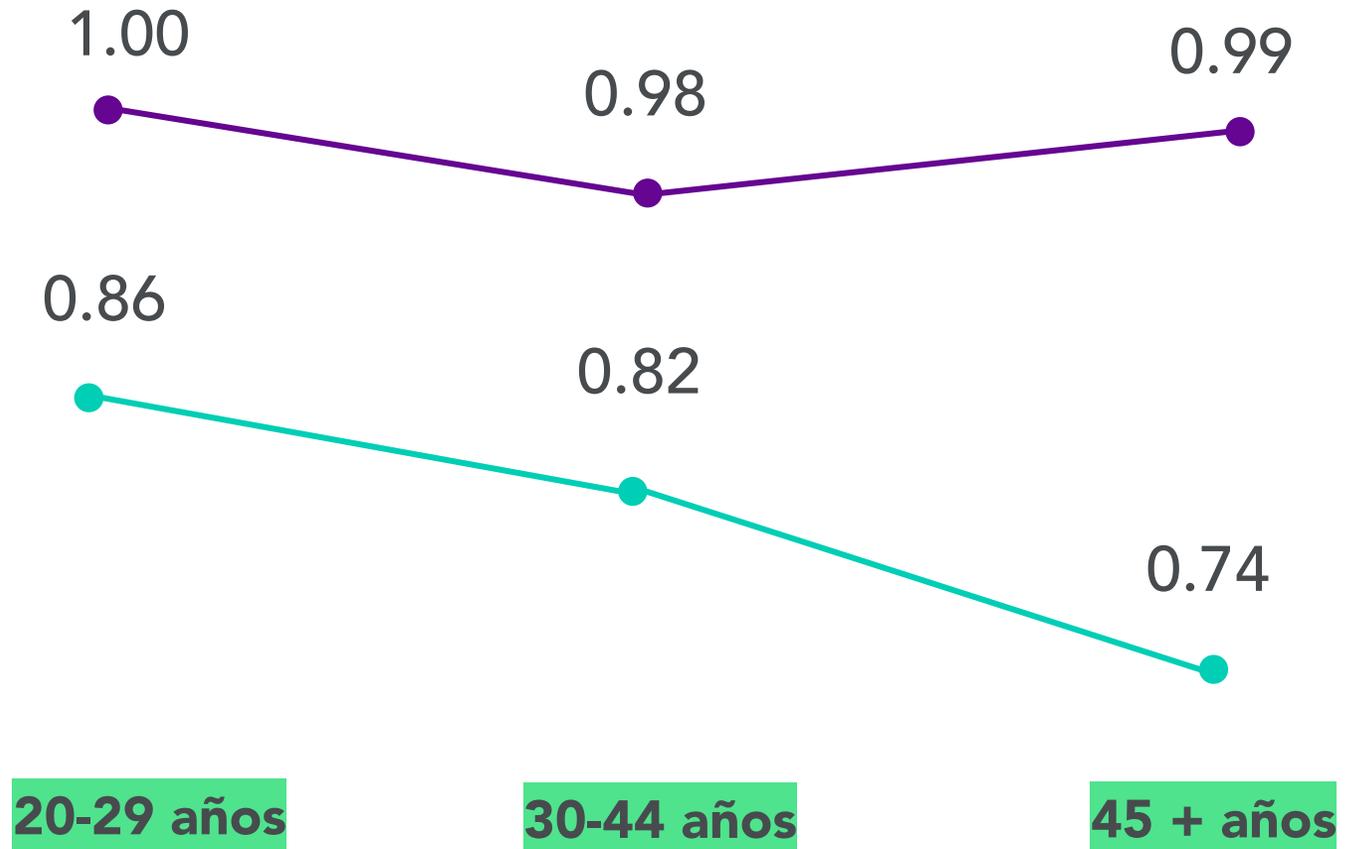


NIVEL GLOBAL

Al comienzo de sus carreras, hombres como mujeres, tienen ingresos laborales casi idénticos. Sin embargo, sus ganancias pronto divergen. La ventaja de ganancias anuales masculinas alcanza 30 puntos de registro 5 años después de la finalización del MBA, y casi 60 puntos de registro 10 a 16 años después del término del MBA.

-Bertrand, Dolly Chugh, y Sendhil Mullainathan 2010

"Gap" salarial



NIVEL GLOBAL

Identificamos tres próximas razones para la gran y creciente brecha de género en los ingresos que emergen dentro de unos años al término del MBA:

Estos tres determinantes combinados pueden explicar el 84% de la brecha de género bruta de 31 puntos de registro en la acumulación de ingresos en todos los años posteriores a la finalización del MBA.

-Bertrand, Dolly Chugh, y Sendhil Mullainathan 2010





Cualquier interrupción de la carrera (6 meses o más sin trabajo) es costoso en términos de ingresos futuros, y a los 10 años, las mujeres tienen 22% más probabilidades que los hombres de haber tenido al menos una interrupción de la carrera.

-Bertrand, Dolly Chugh, y Sendhil Mullainathan 2010



[weforwomenleaders](https://www.weforwomenleaders.com)

¿Qué pasa en México?

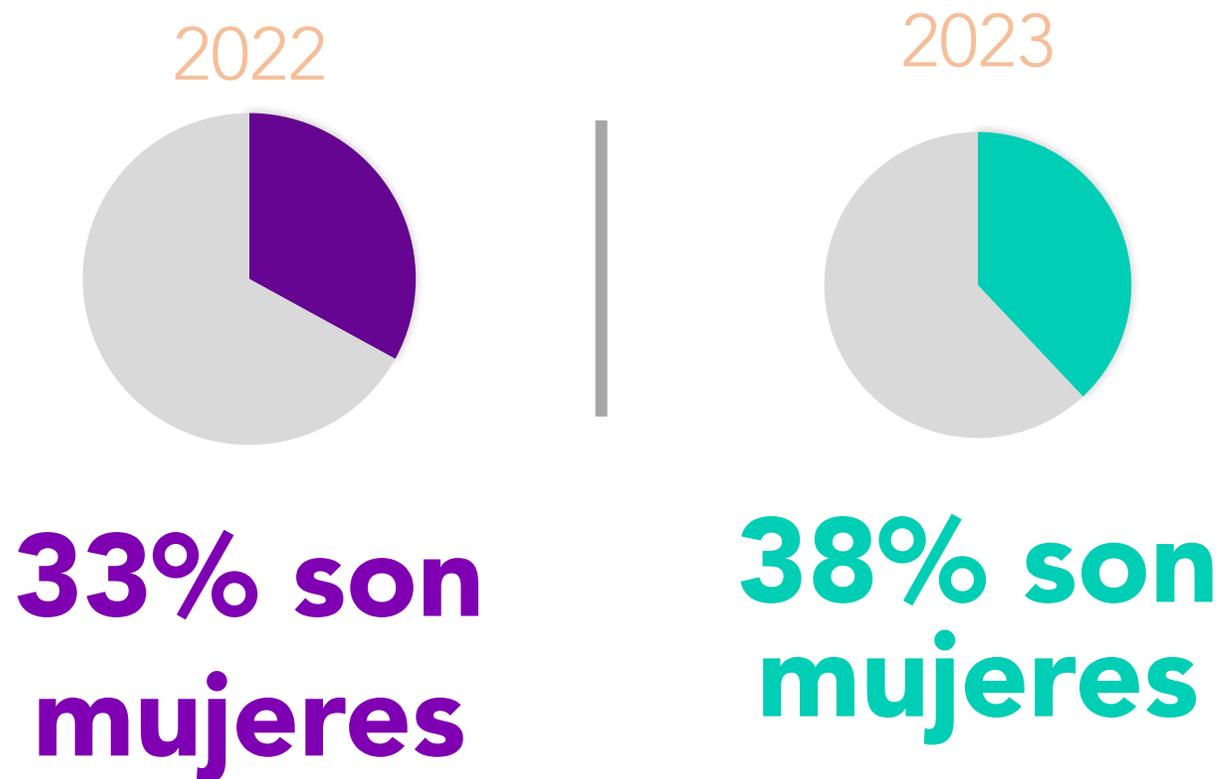


[weforwomenleaders](https://www.weforwomenleaders.com)

MUJERES EN ALTA DIRECCIÓN

En México, el 38% de los puestos de alta dirección están ocupados por mujeres, un aumento de cinco puntos porcentuales respecto al 33% del 2022.

- Estudio "Mujeres en los negocios 2023: Los avances hacia la paridad", realizado por de Grant Thornton.



EMPRESAS EN MÉXICO

El tamaño de la empresa es un moderador relevante al considerar el impacto de la estructura de género de las empresas en la innovación.

Las pequeñas empresas tienen más dificultades para captar las ventajas potenciales de estructuras más diversificadas en función del género, a comparación de las empresas de mayor tamaño.

La composición puede afectar a la capacidad de innovación de una empresa.

-Fernández-Sastre, 2015.

EMPRESAS GRANDES



151 o más personas

+ enfoque en innovación y equidad

EMPRESAS PEQUEÑAS



150 o menos personas

+ reto en innovación y equidad



Contar con 30% de mujeres
en las posiciones de liderazgo
**puede llevar hasta un
incremento de 15% en la
rentabilidad de las empresas.**

-Estudio del Instituto Peterson de Economía Internacional,
hecho en 2016, titulado ¿Es rentable la diversidad de género?



Estrategias 2024

Sé un
True
Believer





Tendencias de
EQUIDAD DE GÉNERO
EN EL 2024:

TENDENCIAS 2024

- 1.** Medir la estrategia de equidad de género.
- 2.** Detenerse y replantear el modelo de equidad de género.
- 3.** Diversity Washing.
- 4.** La equidad de género no solo es un tema de recursos humanos.
- 5.** De la acción de equidad de género a la regulación de ASG.



TENDENCIAS 2024

6. Compromiso de la dirección.

7. Crear entornos equitativos.

8. La IA: ¿Instrumento o enemiga de la equidad?.

9. El derecho a entender – mujeres y hombres en equidad

10. Creación de programa True believers (dirección o embajadores)

wefor

women leaders



<https://www.weforwomenleaders.org/>



[weforwomenleaders](https://www.weforwomenleaders.org/)