
La Red CCE por la Primera Infancia impulsa la agenda de los cuidados como eje estratégico para el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral

- *México aparece entre los países con menores niveles de representación femenina en equipos directivos con el 10% de participación: McKinsey & Company.*

Ciudad de México, 13 de marzo de 2026. La Red del Consejo Coordinador Empresarial por la Primera Infancia llevó a cabo el foro “Del Cuidado al Liderazgo: estrategias inclusivas para accionar”, un espacio de análisis sobre los retos que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en el empleo formal. El encuentro fue encabezado por Paloma Infestas, Gerente Titular de Educación de Fundación Coppel, y Fuencisla García Nuche, representante de Fundación FEMSA, en su calidad de copresidentas de la Red, quienes subrayaron la importancia de colocar la agenda de los cuidados y la corresponsabilidad en el centro de las políticas empresariales.

En un contexto que refleja retos importantes en la participación laboral femenina, la Red del CCE por la Primera Infancia decidió poner en la mesa una conversación estratégica para analizar los factores y las barreras que determinan el acceso y la permanencia de largo plazo de las mujeres en el trabajo. “Nuestro objetivo es que esta discusión se traduzca en compromisos concretos de las empresas para fortalecer la Agenda de los Cuidados y abrir oportunidades reales de ascenso y liderazgo para las mujeres, que además de sus compromisos laborales cumplen con la tarea de cuidadoras”, afirmó Paloma Infestas.

Por su parte, Fuencisla García Nuche, explicó que “fortalecer las prácticas empresariales amigables con la familia es indispensable para avanzar en la agenda de los cuidados y la corresponsabilidad. Es un camino para construir entornos laborales inclusivos que reconozcan las realidades de las mujeres y les permitan crecer profesionalmente sin tener que elegir entre su carrera y sus responsabilidades familiares”, afirmó.

El evento reunió a líderes del sector empresarial y especialistas, entre ellas, Mónica Flores, presidenta de Manpower Group Latinoamérica; Amanda Van Hoet, Socia Asociada de McKinsey & Company México; y Sofía Pérez Gasque, directora general de la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información (AMITI), quienes aportaron datos, estudios y experiencias que revelan las principales barreras que enfrentan las mujeres para cumplir sus aspiraciones laborales.

El diálogo se centró en cuatro ejes de conversación: las políticas y prácticas organizacionales que impulsan el ascenso de las mujeres, la importancia de la corresponsabilidad parental, los nuevos modelos de liderazgo más inclusivos y la relevancia de contar con mujeres en posiciones de poder para promover e implementar estas políticas.

Durante la presentación del estudio global El escalón roto de McKinsey & Company, Amanda Van Hoet subrayó que, a nivel mundial, las mujeres continúan subrepresentadas en los equipos ejecutivos. En el análisis comparativo incluido en Women Matter Mexico 2022, México aparece entre los países con menores niveles de representación femenina, con alrededor del 10% de mujeres en equipos directivos.

Mónica Flores, presidenta de ManpowerGroup Latinoamérica, destacó que avanzar hacia un mercado laboral más equitativo exige ampliar la conversación más allá de las medidas tradicionales de inclusión. Subrayó que es necesario extender la agenda a todos los temas que generan diferencias reales entre las personas, tanto entre mujeres como entre hombres, y que influyen en su bienestar, su permanencia y su desempeño profesional.

Desde su perspectiva, esta mirada más amplia debe acompañarse de un esfuerzo decidido por incrementar la presencia de mujeres en cámaras, asociaciones y espacios de representación empresarial, donde se definen reglas, estándares y prioridades del mercado laboral. Solo con una mayor participación en estos órganos, afirmó, será posible impulsar políticas que respondan verdaderamente a las necesidades diversas de las personas.

Por su parte Sofía Gasque, directora general de la AMITI, habló de la necesidad de contar con diagnósticos reales, basados en datos, que nos muestren dónde están las brechas y qué acciones concretas deben tomar las empresas. “Sin evidencia, no hay política de talento inclusivo que realmente funcione”, señaló Y agregó que, como mujeres, se deben hacer visibles los actos de discriminación que ocurren en nuestros entornos, perder el miedo a nombrarlos para poder desactivarlos.

Con este foro, la Red CCE por la Primera Infancia reafirma su compromiso de impulsar un cambio cultural en las organizaciones mexicanas: pasar de la retórica a la acción, colocando la agenda de los cuidados y la corresponsabilidad en el centro de las decisiones empresariales. Solo así será posible garantizar que más mujeres permanezcan en el empleo formal, accedan a posiciones de liderazgo y contribuyan plenamente al desarrollo económico y social del país.

ooOOoo

Sobre la Red CCE por la Primera Infancia

Iniciativa del Comité de Primera Infancia de la Comisión de Educación del CCE. Conjunto de 77 empresas, organismos y líderes del sector privado en el país, que buscan incidir y generar un impacto positivo en la Primera Infancia, contribuyendo a promover, diseñar, evaluar, implementar y ejecutar iniciativas y políticas que fortalezcan la participación del sector privado en favor de la Primera Infancia, generando bienestar para niñas y niños, sus colaboradores y sus familias. Para más información: <https://cceprimerainfancia.mx/>