

2025

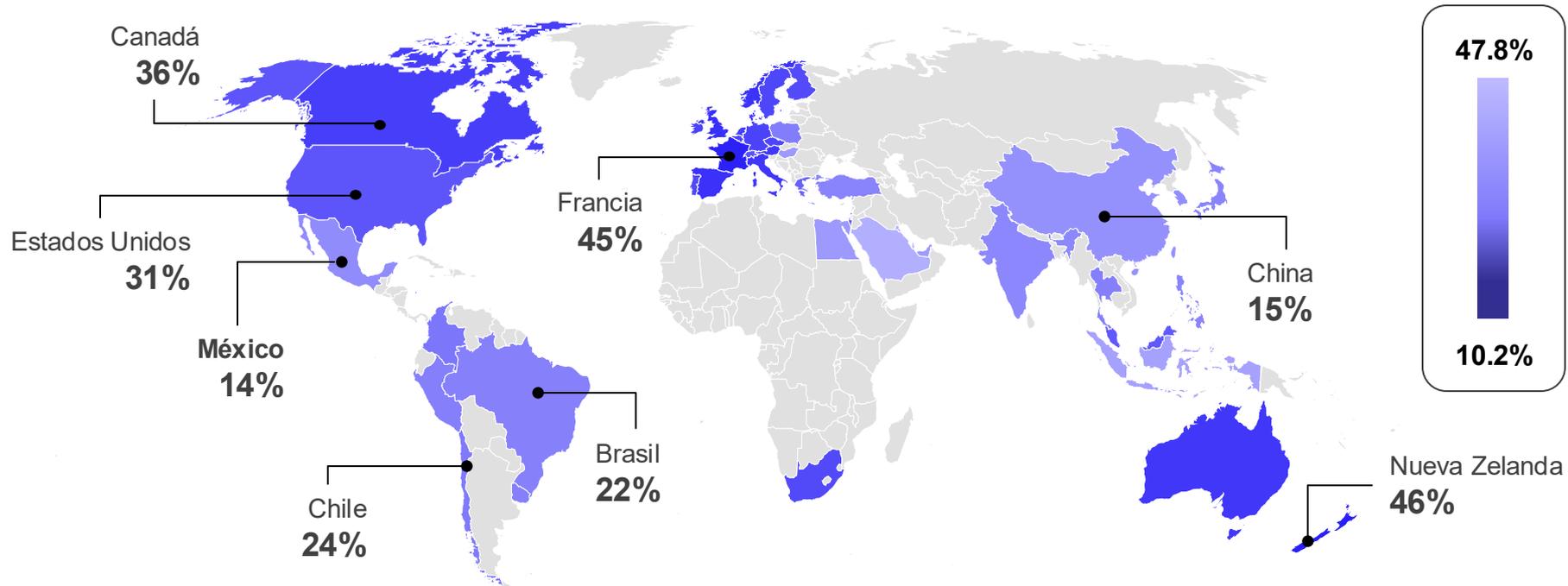
MUJERES EN LAS EMPRESAS[®]

Cinco años analizando la participación de mujeres en las empresas, por primera vez analizamos Jalisco.



México es el país de América Latina con menos participación de mujeres en consejos de administración

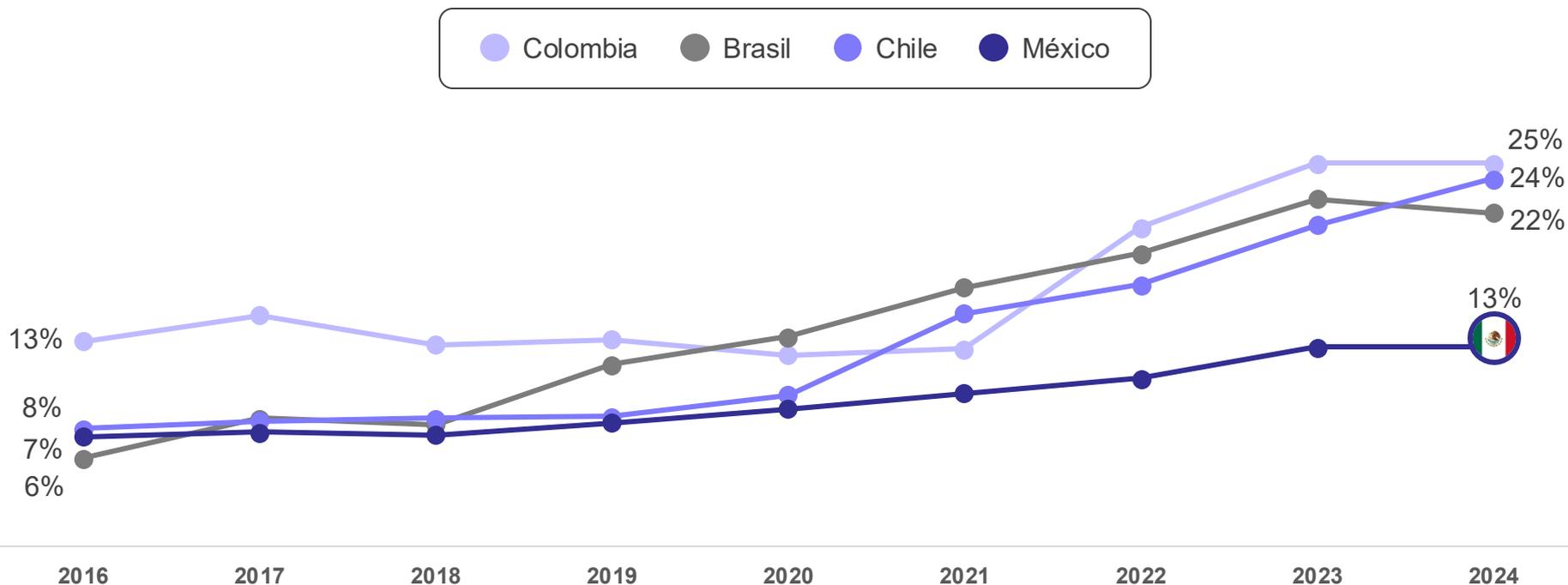
Proporción de mujeres en los consejos de las empresas grandes que cotizan en bolsa por país



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del Gender Dashboard de la OCDE con el último dato disponible.

México está rezagado con respecto a los países de la región

Evolución de la representación de mujeres en consejos de las empresas grandes que cotizan en bolsa



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de Women on Boards and Beyond 2024 Progress Report de la OCDE.

¿Qué hicimos en la investigación?

Analizamos:

Casi 200 empresas listadas en las bolsas de valores durante junio y julio de 2025 con información de 2024.



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:

La participación de mujeres en:

- Consejos de administración
- Direcciones relevantes: general, finanzas y jurídica
- Políticas de inclusión

La participación de mujeres en los consejos avanza lentamente en México

Representación de consejeras respecto al total de miembros del consejo

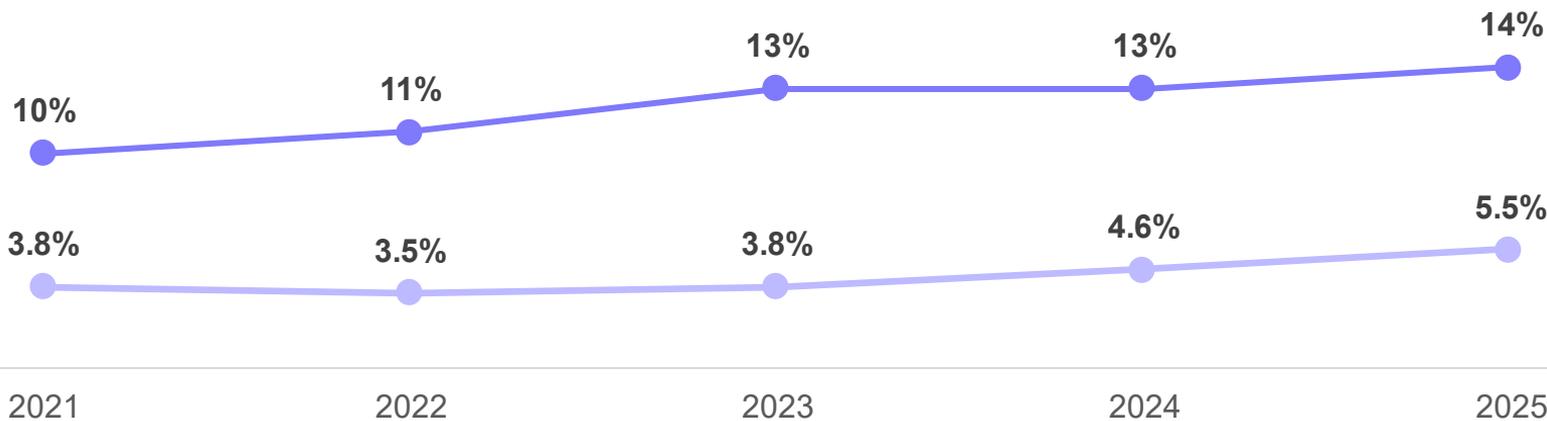


Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.

Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2024).

La participación de mujeres en los consejos avanza lentamente en México

Representación de consejeras respecto al total de miembros del consejo

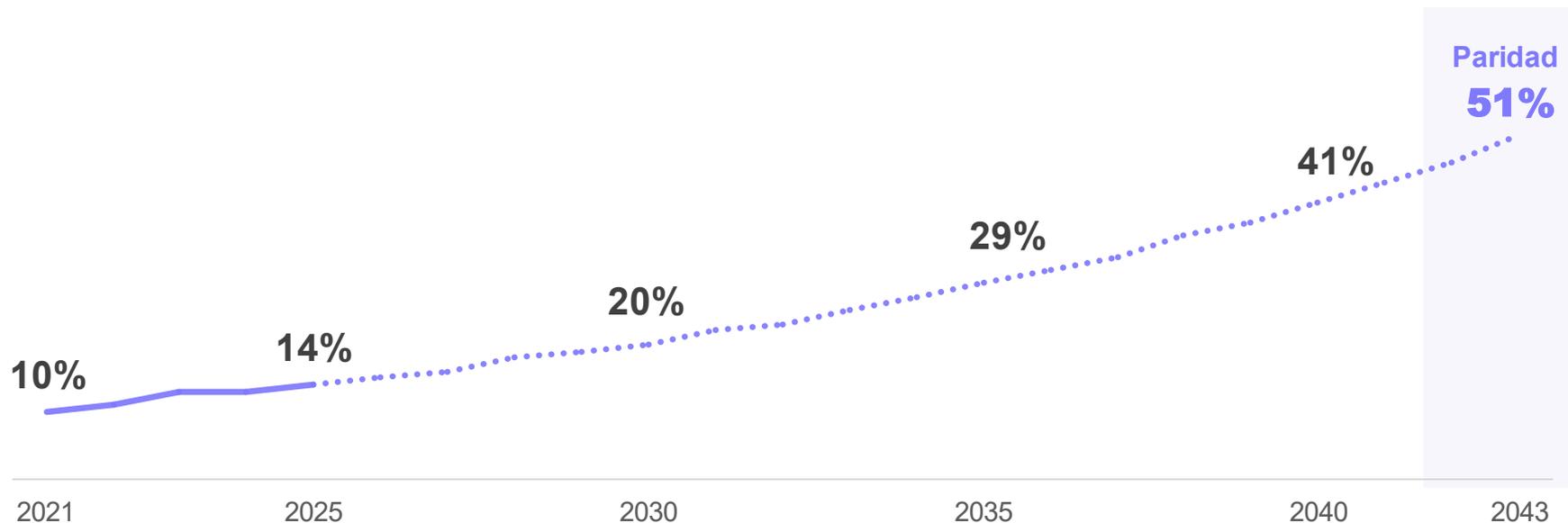


Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.

Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2024).

México alcanzaría la paridad en los consejos de administración en 2043, de mantener la tendencia

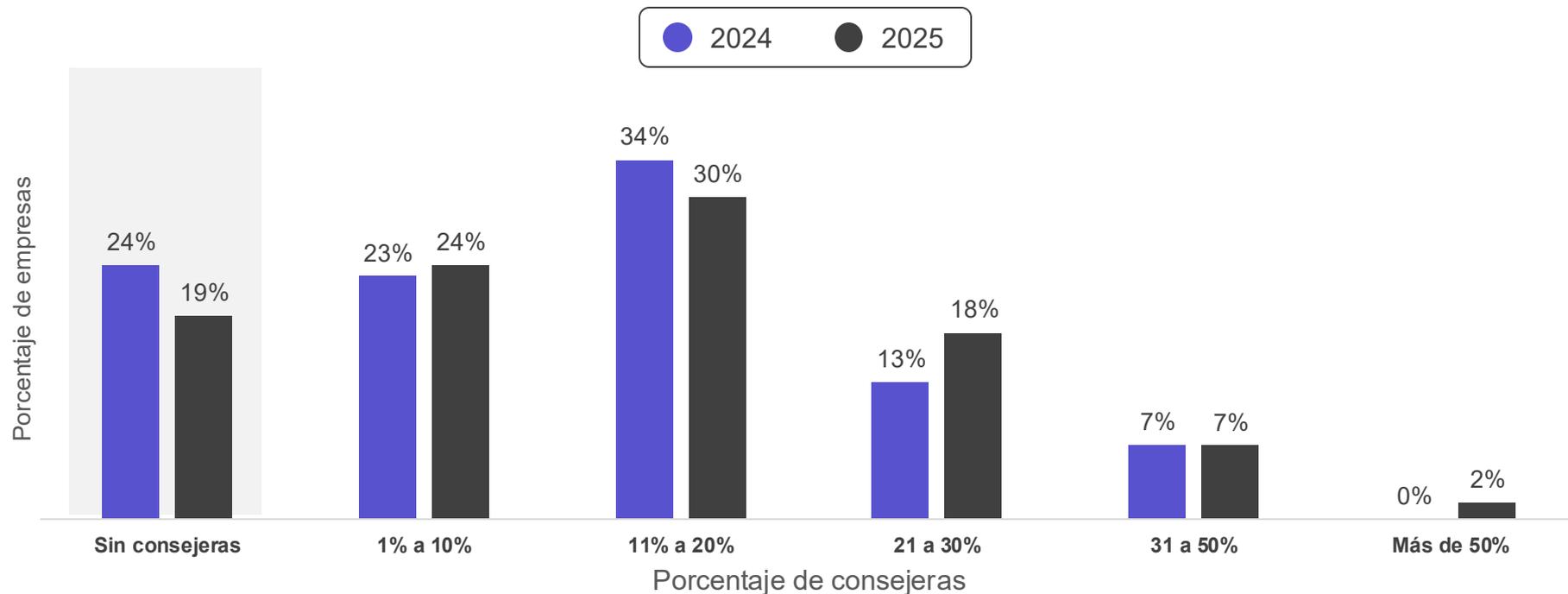
Proyección de la representación de consejeras respecto al total de miembros del consejo



Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2024).

Las empresas sin consejeras disminuyeron en el último año

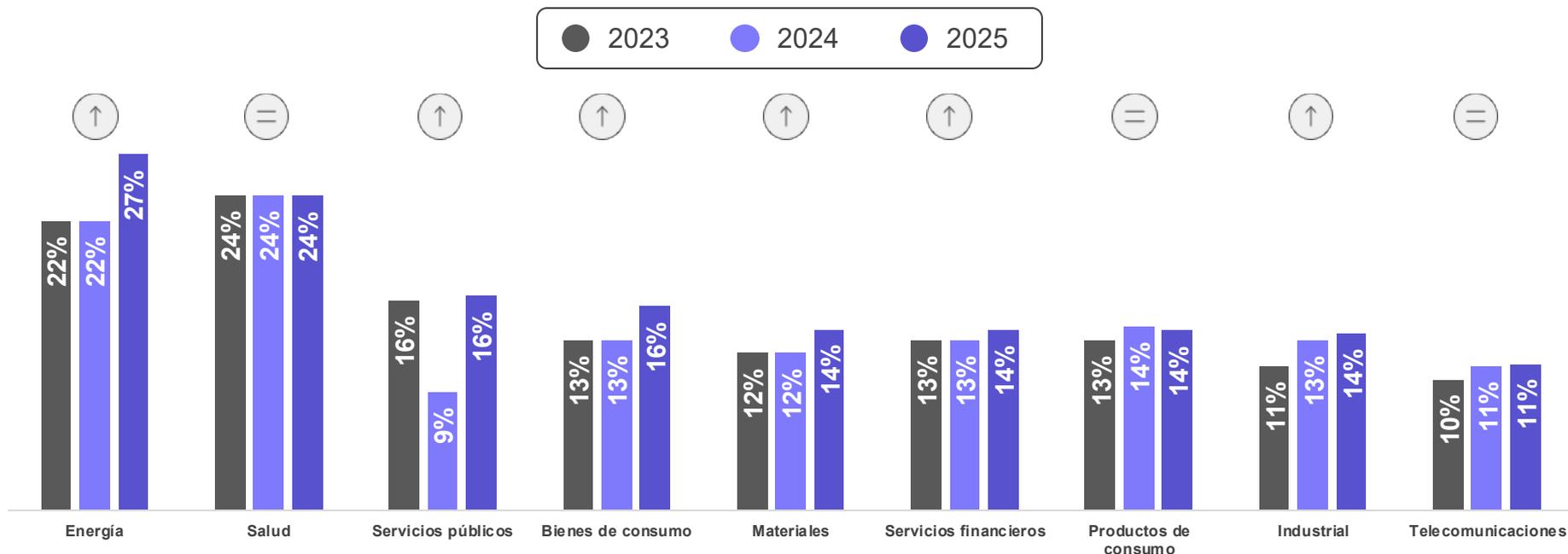
Distribución de empresas según el porcentaje de mujeres en el consejo de administración



Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023-2024).

La participación de consejeras aumentó en la mayoría de los sectores a diferencia de años anteriores

Distribución de empresas según el porcentaje de mujeres en el consejo por sector

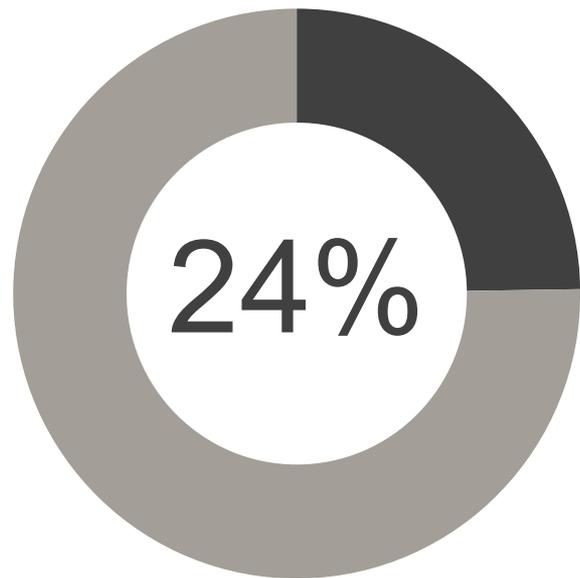


Nota: La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.

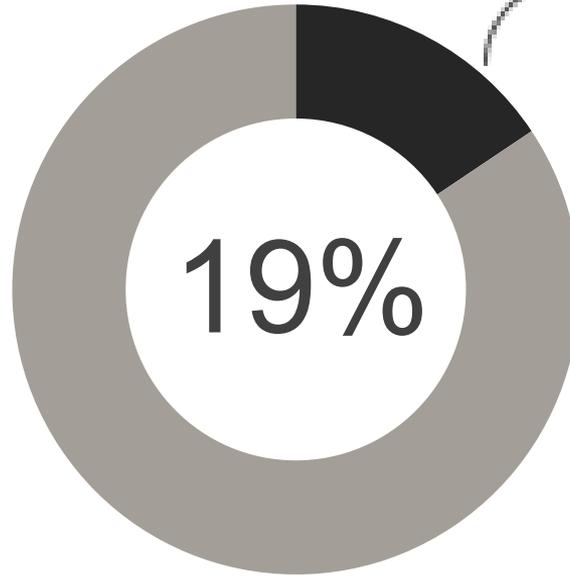
Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2022-2024).

Cada vez hay menos consejos integrados exclusivamente por hombres

Porcentaje de consejos compuestos exclusivamente por hombres



2024



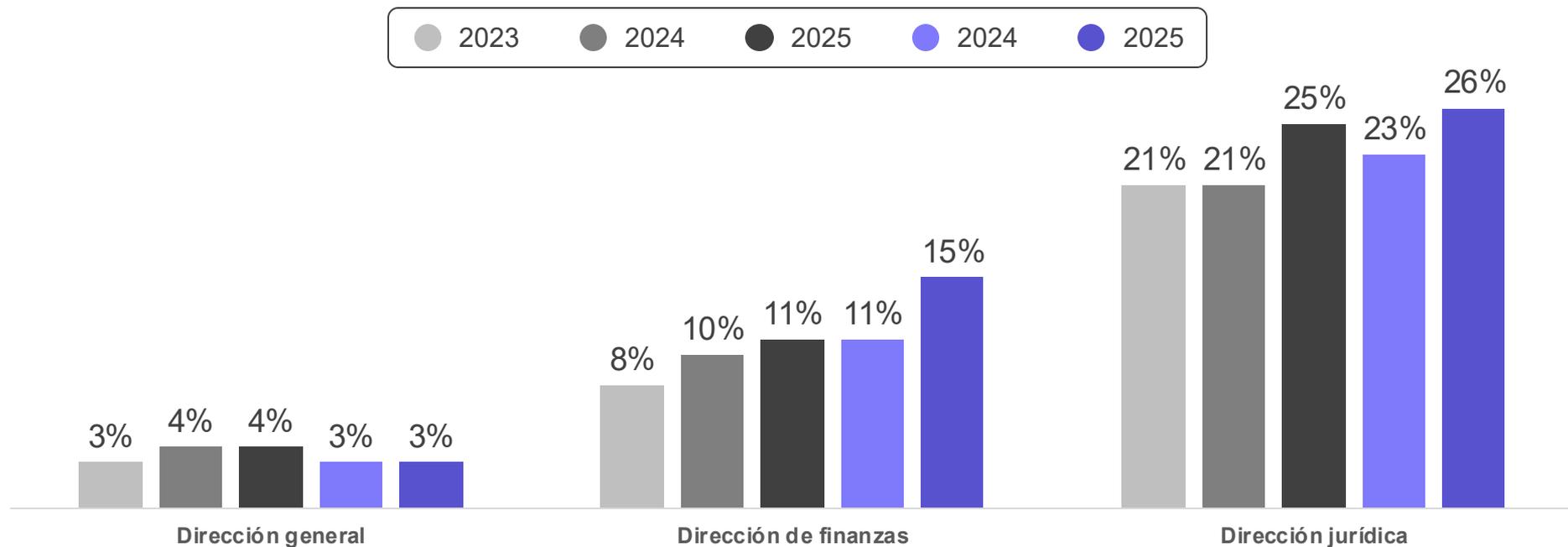
Consejos solo de hombres

2025

Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2023-2024).

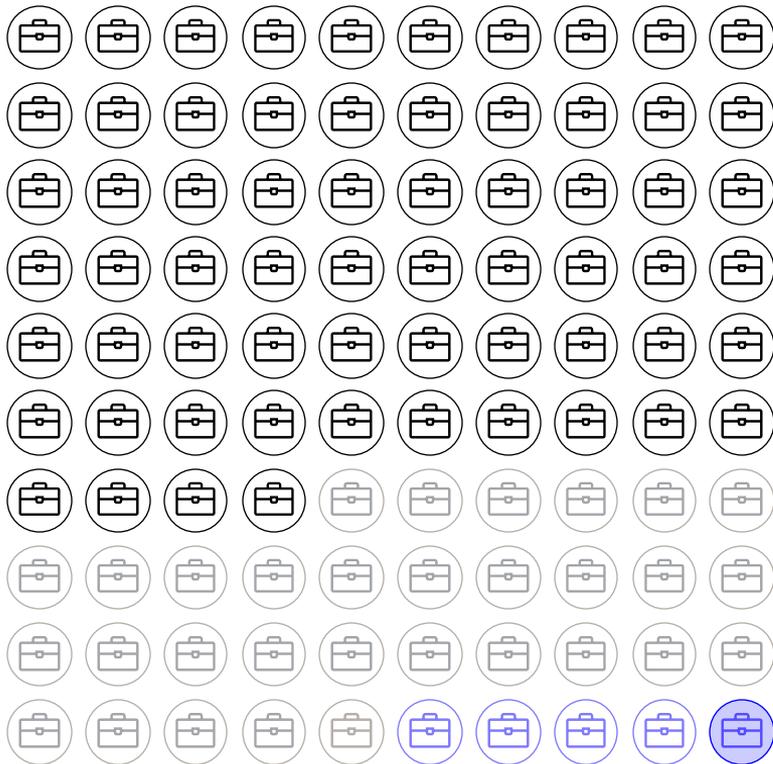
Las direcciones generales se mantienen sin cambios desde hace cinco años

Evolución de la representación de mujeres por dirección relevante



Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2020-2024).

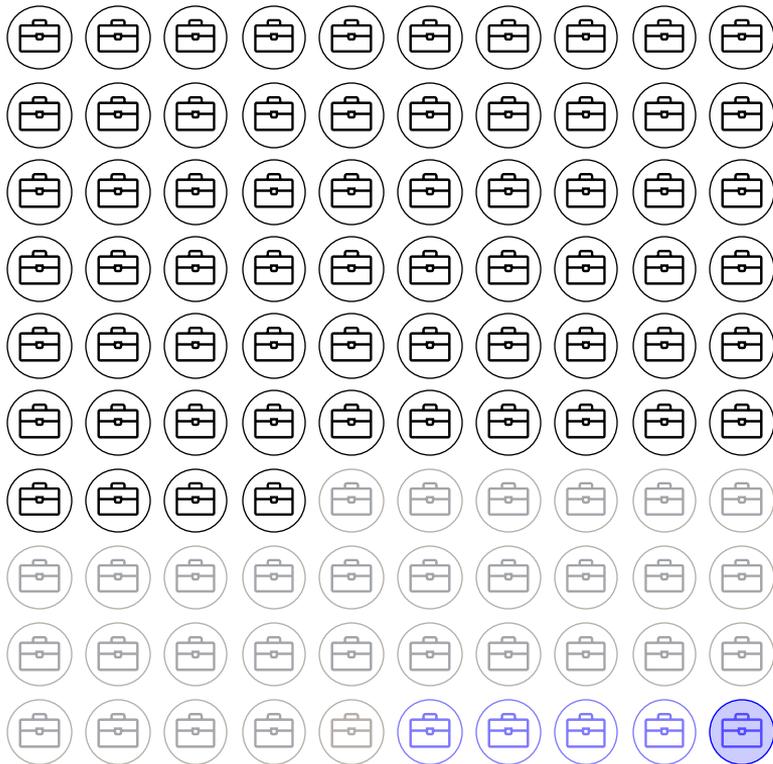
En 64% de las empresas, las direcciones están ocupadas por hombres



	Sin mujeres		Con 1 directiva
	Con 2 directivas		Con 3 directivas

Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2024).

En 64% de las empresas, las direcciones están ocupadas por hombres



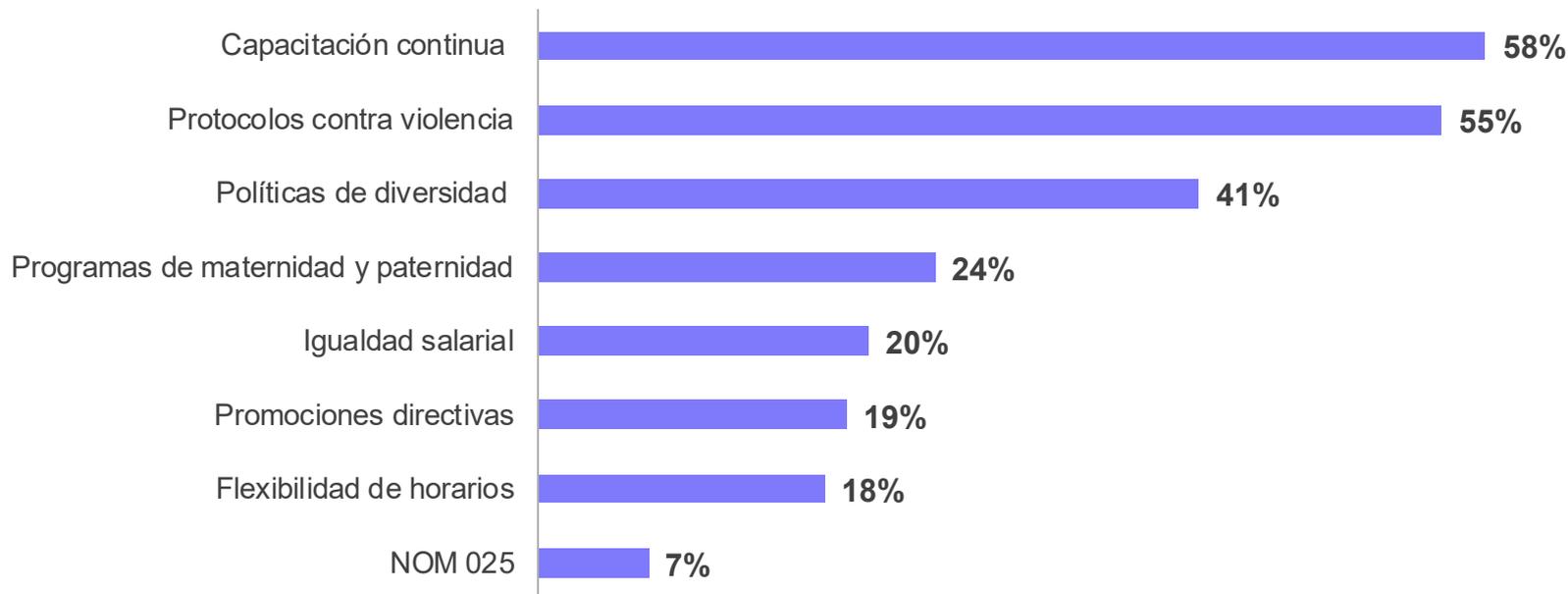
-  Sin mujeres
-  Con 1 directiva
-  Con 2 directivas
-  Con 3 directivas

13% de las empresas no cuentan con mujeres en consejos ni direcciones relevantes, frente a 21% en 2024.

Fuente: Elaborada por el IMCO con datos de los reportes anuales de la CNBV (2024).

¿Qué políticas de inclusión impulsan la participación de las mujeres?

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

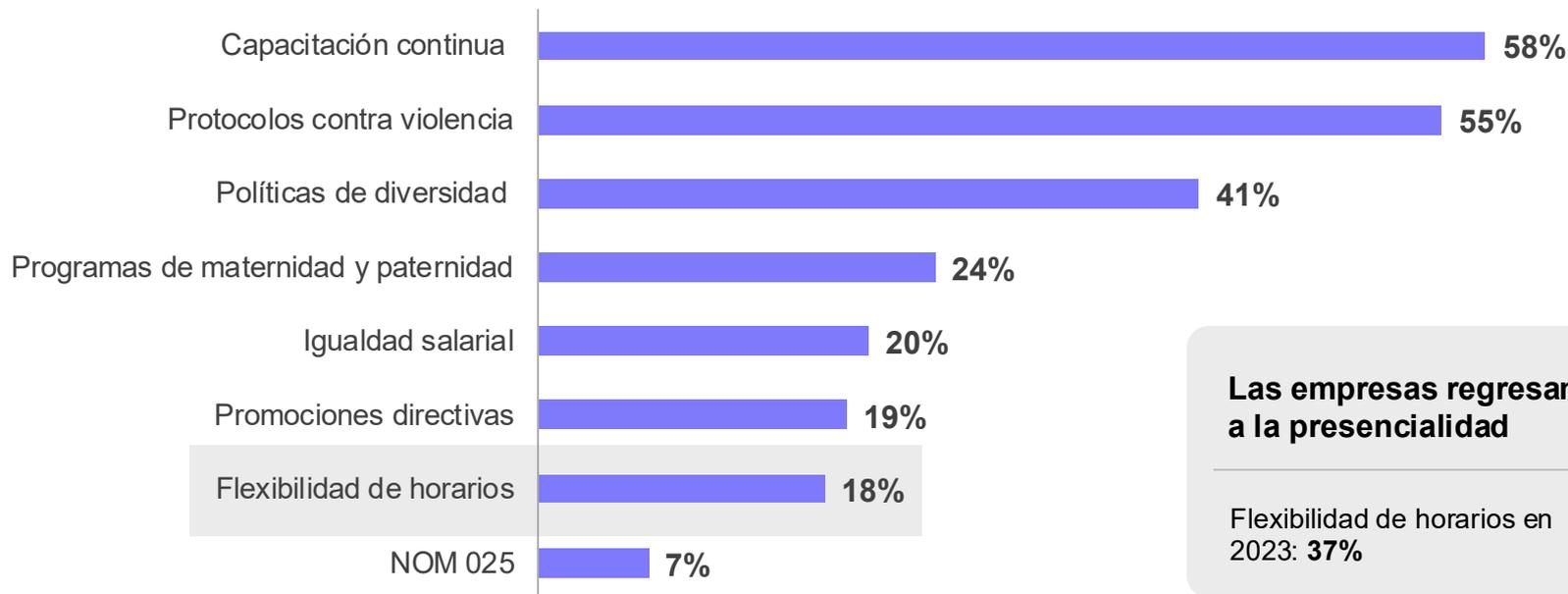


Nota: La suma no da 100% porque las empresas pueden implementar más de una política. La información se presentó y analizó en el año referenciado, sin embargo, corresponde al año de operación anterior.

Fuente: Elaborada por el IMCO con información de los reportes anuales y de sustentabilidad (2024) de las 74 empresas que reportan políticas de inclusión.

¿Qué políticas de inclusión impulsan la participación de las mujeres?

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



Las empresas regresan a la presencialidad

Flexibilidad de horarios en 2023: **37%**

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 (2024) de las 74 empresas que reportan políticas de inclusión.

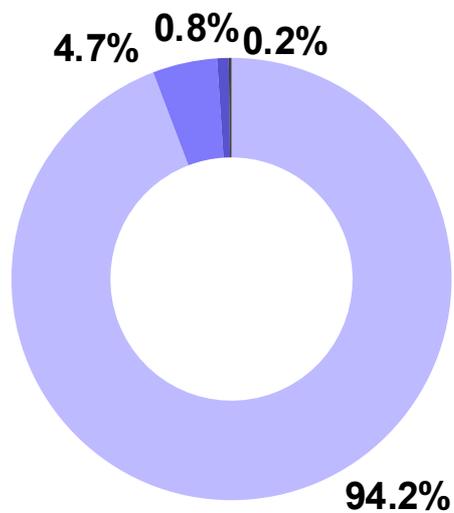


MUJERES EN LAS EMPRESAS® 2025

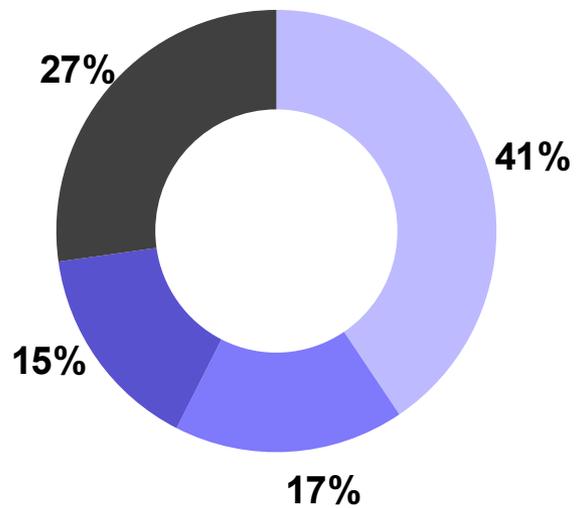
RESULTADOS ENCUESTA JALISCO



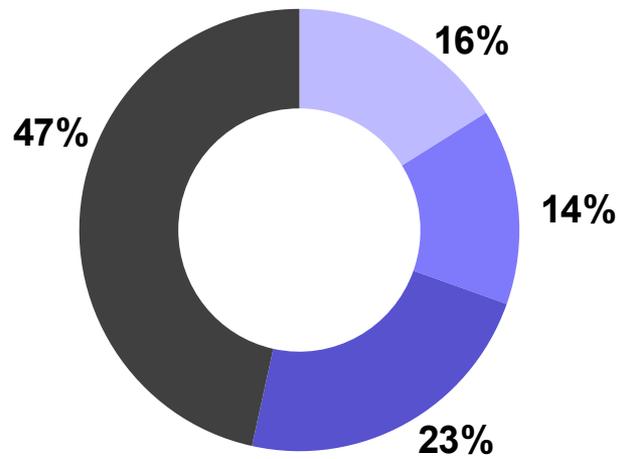
Jalisco cuenta con 365 mil empresas, 99.8% son MiPymes



Unidades económicas



Personal ocupado



Contribución al PIB

Fuente: Elaborado por el IMCO con Censos Económicos 2024 del INEGI.

¿Qué hicimos en Jalisco?

Levantamos:

Una **encuesta** con la Secretaría de Desarrollo Económico de Jalisco.



Por primera vez, medimos:

- **Micro, pequeñas y medianas empresas** (0 a 250 colaboradores).
- **Empresas grandes** (+250 colaboradores).

Para conocer:

- **Condiciones laborales** de mujeres en las empresas.
- **Estructura** de la plantilla laboral.
- **Brecha salarial.**
- **Políticas** de inclusión y contratación.

Respuestas:

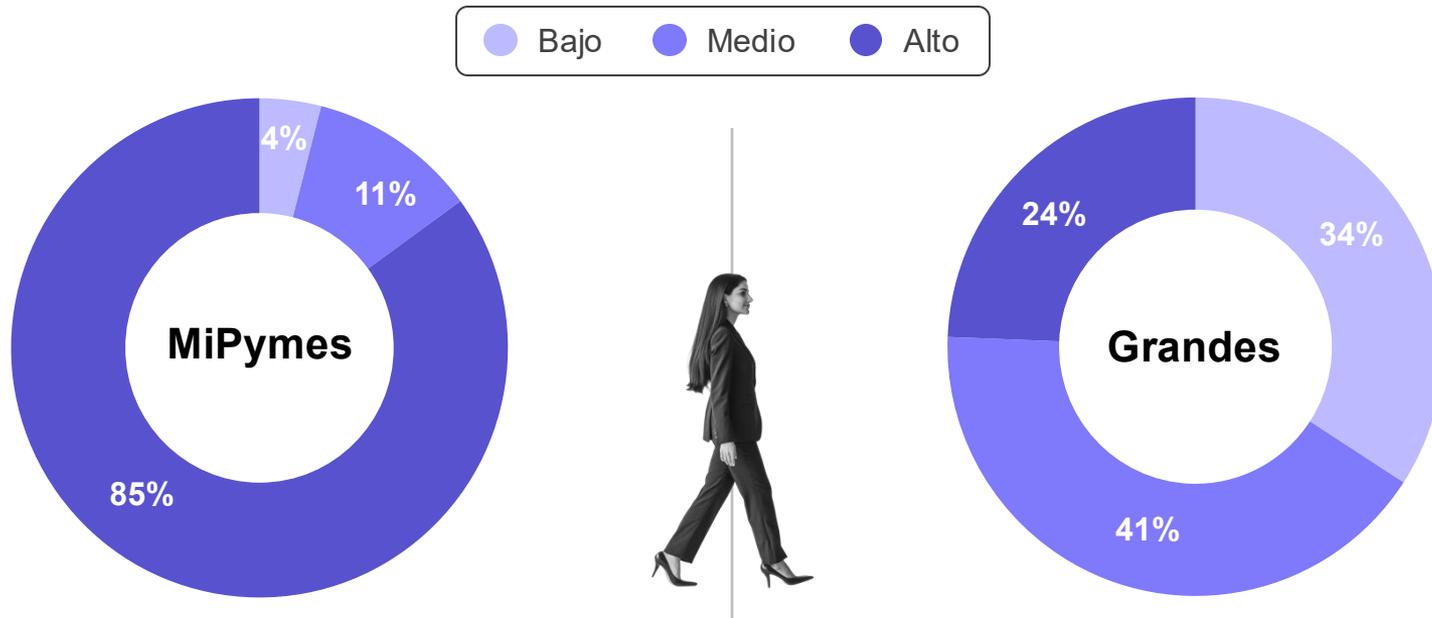
- **+250 empresas** con operación en Jalisco de 13 sectores económicos respondieron durante septiembre 2025.
- Dirigido a responsables de recursos humanos o similares.

¡GRACIAS a todas las cámaras y asociaciones empresariales que se sumaron a la difusión de la encuesta!



En Jalisco, 4 de cada 5 empresas están comprometidas con la igualdad, ¿esto se traduce en la práctica?

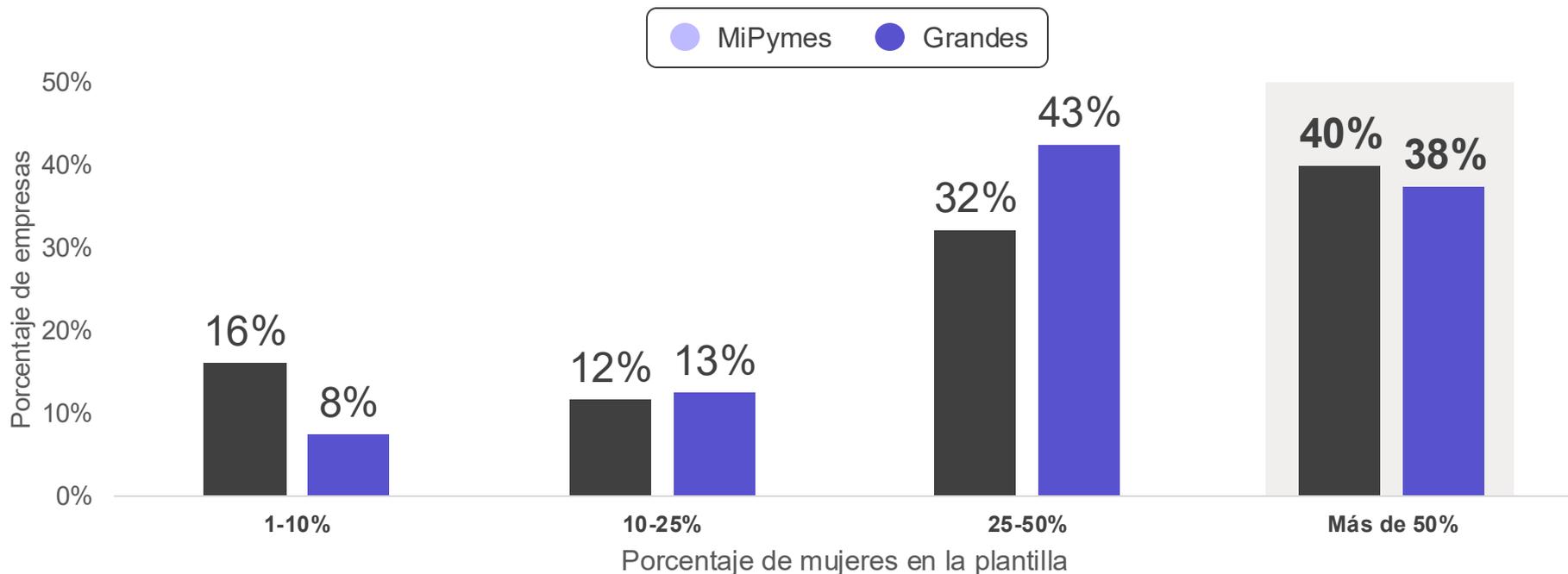
Porcentaje de empresas según su nivel de compromiso con la igualdad de género



Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

En 4 de cada 10 empresas las mujeres representan más de la mitad del personal

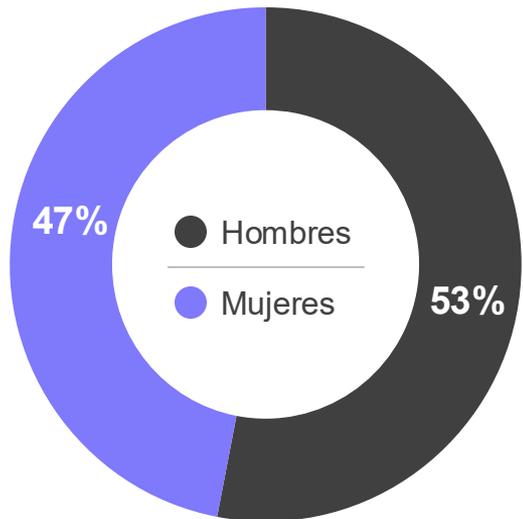
Representación de mujeres en la plantilla laboral por tamaño de empresa, 2025



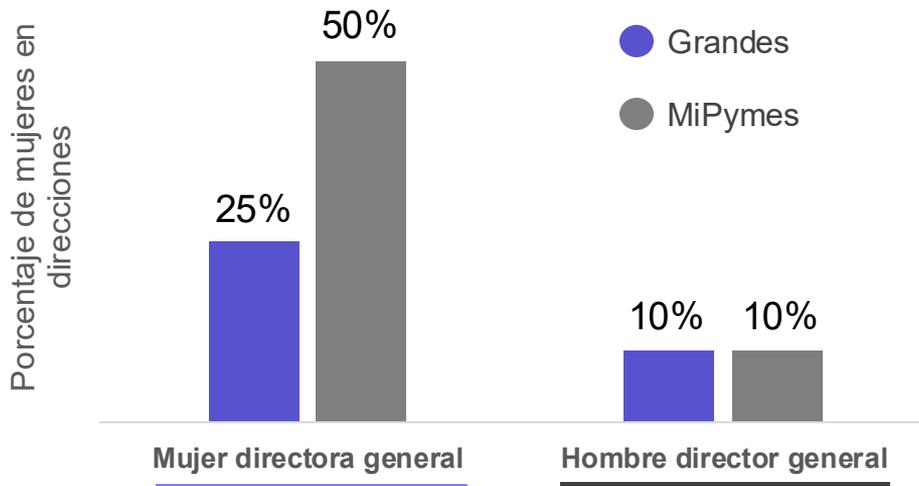
Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

Cuando una mujer ocupa la posición de mayor jerarquía, crece la presencia de mujeres en las direcciones

Distribución de personas propietarias de **MiPymes** por sexo



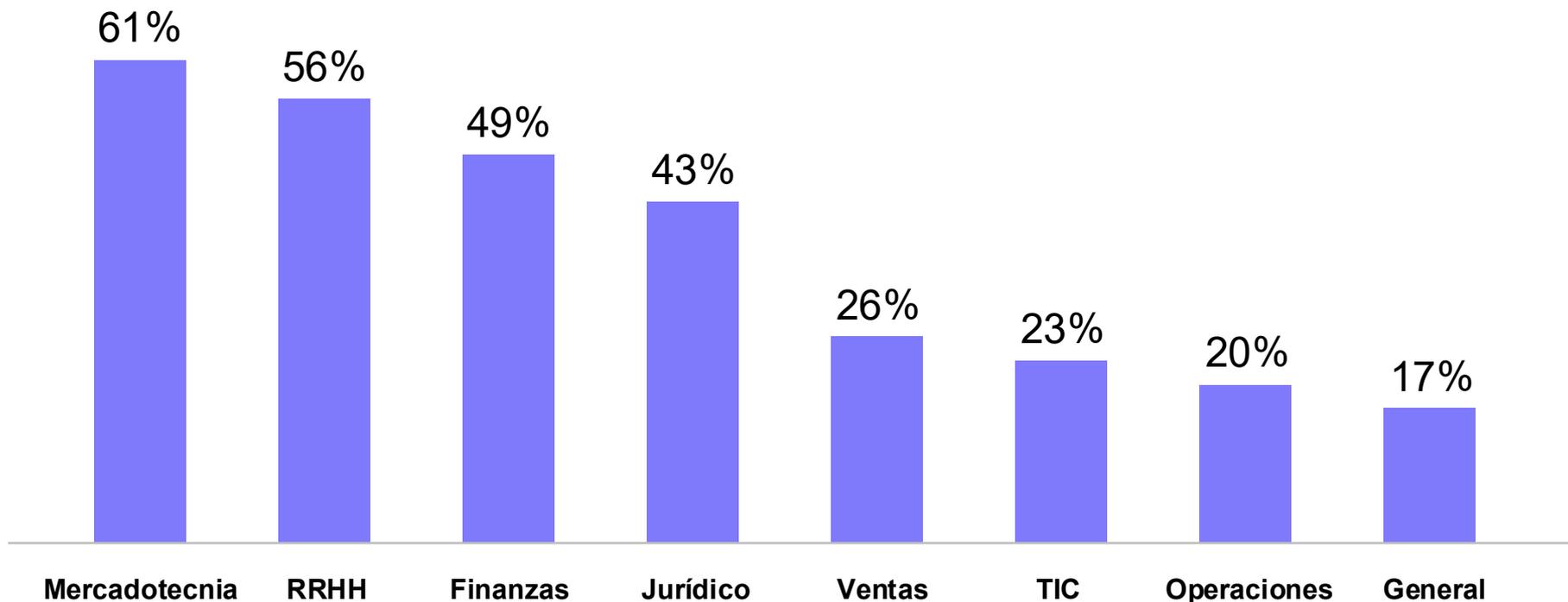
Representación de mujeres en los puestos directivos por tamaño de empresa



Nota: Se considera el límite superior de cada rango para la representación de mujeres. En MiPymes, el dato corresponde a la dueña o jefa a cargo de la empresa.
Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

¿En qué direcciones se concentran las mujeres?

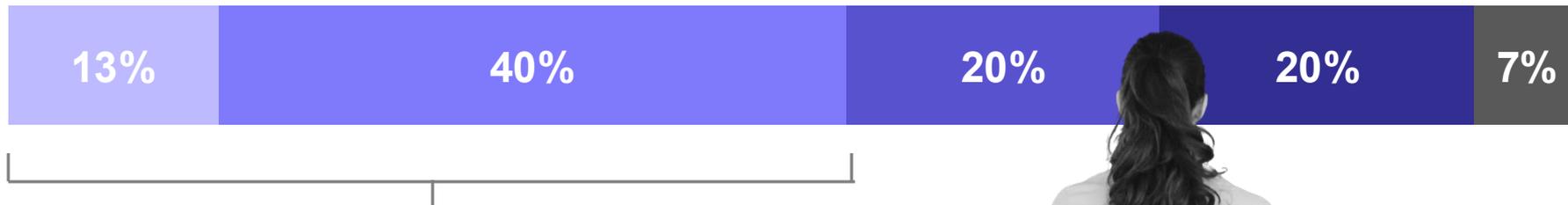
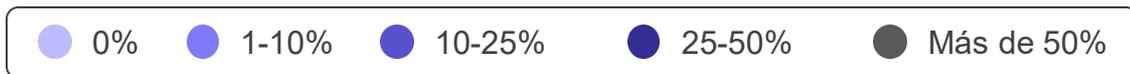
Representación de mujeres por tipo de dirección en **empresas grandes**



Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

¿Cuántas mujeres participan en los consejos en Jalisco?

Porcentaje empresas de acuerdo con la proporción de mujeres en los consejos de administración



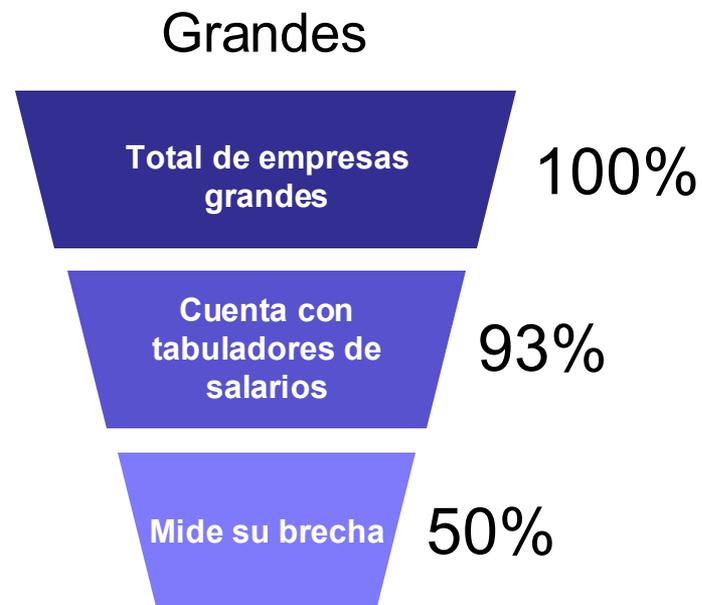
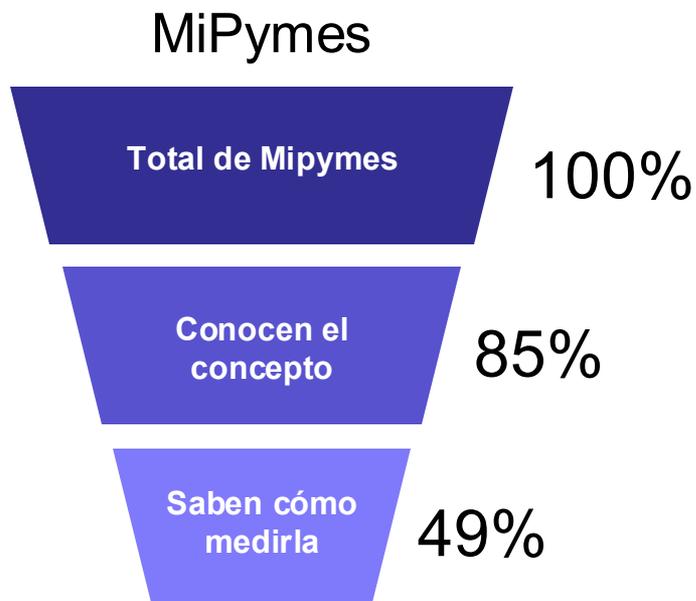
En la mitad de las **empresas grandes** de Jalisco, las mujeres en los consejos no superan **10% de participación**.



Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

Aunque existe conocimiento general sobre la brecha salarial, las MiPymes tienen limitaciones para medirla

Medición de la brecha salarial según tamaño de empresa



Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

En las **empresas grandes** de Jalisco,

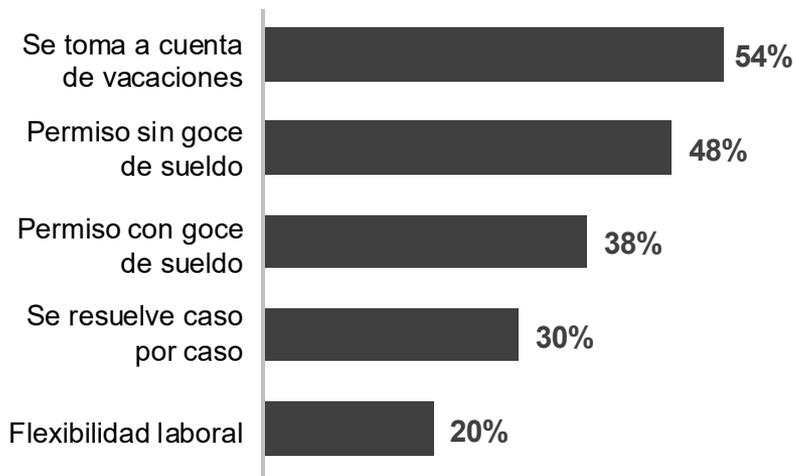


por cada **4** ascensos de mujeres, hay **5** de hombres.

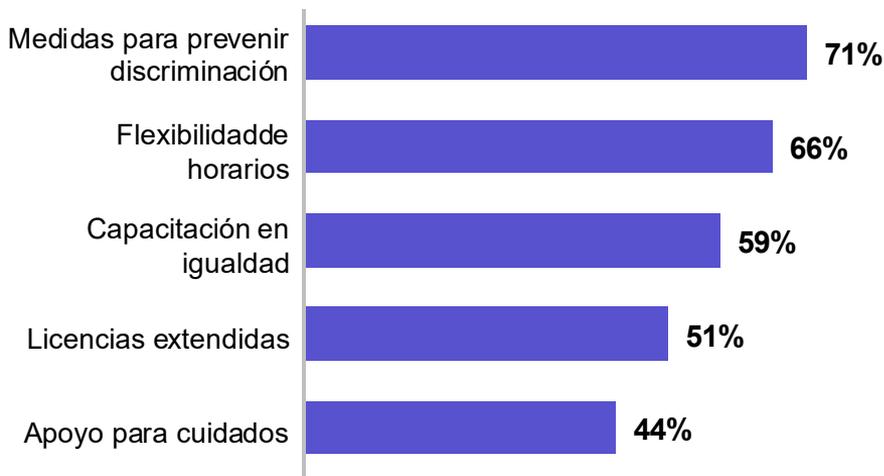
Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

En las MiPymes existe mayor flexibilidad, pero en las empresas grandes, las políticas de inclusión están más consolidadas

Medidas que aplican las MiPymes ante ausencias del personal



Políticas de inclusión en empresas grandes



Nota: Los porcentajes pueden exceder el 100% porque las personas encuestadas podían seleccionar más de una opción. Fuente: Encuesta Mujeres en las empresas Jalisco 2025 del IMCO, Kiik y Sedeco.

IMCO y Kiik Proponen

Para impulsar el liderazgo de mujeres en **empresas grandes**:

1

Metas anuales escalonadas

Establecer **metas anuales** para incrementar de manera progresiva la presencia de mujeres en los consejos de administración. Esto, con el objetivo de alcanzar **al menos 40% de consejeras**, en línea con los estándares internacionales.

2

Transparencia salarial

Reportar **brechas salariales en informes anuales** con la revisión de autoridades. Asimismo, se plantea la construcción de una **plataforma a nivel federal que recopile y publique esta información** de manera homologada.

3

Programas de capacitación

Invertir en inclusión requiere acciones concretas, **asignar presupuesto anual y asegurar el compromiso de la alta dirección**. Para transformar la cultura organizacional y avanzar en la igualdad, **estas políticas deben medirse y evaluarse**.

Buenas prácticas de transparencia salarial

Plataforma digital en el Reino Unido

GOV.UK Gender pay gap service

Search and compare Download Guidance for employers Sign in

Comparison for 2023-24

[Change reporting year](#)

Show hourly pay
 Show pay quarters
 Show bonus pay

Employer	Action	Status	Employee headcount	Gender pay gap (hourly pay)	
				Mean	Median
AMAZON UK SERVICES LTD.	Remove	REPORTED	20,000 or more	-2.2%	1.8%
AMERICAN AIRLINES, INC.	Remove	REPORTED	500 to 999	16%	-1%
BARCLAYS BANK UK PLC	Remove	REPORTED	5000 to 19,999	23.0%	14.3%

Seguimiento de la sociedad civil

Gender Pay Gap Bot @PayGapApp

In this organisation, women's median hourly pay is 40% lower than men's.

— Missguided @Missguided · 2h
Happy International Womens' Day! 🌸
We're paying it forward this IWD, and we're giving away prizes throughout the day, including x2 lots of £1,000 CASH 🎉
To win, tweet us using #PayItForwardWithMissguided and share the best piece of advice you've received 🌟
T&C's apply

10:42 AM · Mar 8, 2022 · Twitter Web App

Gender Pay Gap Bot @PayGapApp

In this organisation, women's median hourly pay is 73.2% lower than men's.

Young's Pubs @YoungsPubs · 1h
Replying to @TheNaturalistN4
very proud to have you all in our team #IWD2022 🌟

11:05 AM · Mar 8, 2022 · Pay Gap App

IMCO y Kiik Proponen

Para avanzar en el fortalecimiento de las **MiPymes** e impulsar a más mujeres

1

Medición de brechas de género

Establecer **metas anuales** para incrementar de manera progresiva la presencia de mujeres en los consejos de administración. Esto, con el objetivo de alcanzar **al menos 40% de consejeras**, en línea con los estándares internacionales.

2

Gobernanza corporativa

Reportar **brechas salariales en informes anuales** con la revisión de autoridades. Asimismo, se plantea la construcción de una **plataforma a nivel federal que recopile y publique esta información** de manera homologada.

3

Distintivos de igualdad

Invertir en inclusión requiere acciones concretas, **asignar presupuesto anual y asegurar el compromiso de la alta dirección**. Para transformar la cultura organizacional y avanzar en la igualdad, **estas políticas deben medirse y evaluarse**.

