

Guía de Términos para Contestar el Instrumento de Autodiagnóstico en Igualdad Laboral



Índice

Presentación	3
1. Acciones afirmativas	4
2. Brecha salarial de género	5
3. Criterios de valuación de puestos	6
4. Diagnóstico de Igualdad de Remuneración	7
5. Flexibilización horaria	8
6. Igualdad de género	9
7. Igualdad laboral y no discriminación (política formal)	10
8. Indicadores de igualdad de género	11
9. Tasa de cierre del reclutador	12
10. Mujeres en situación de vulnerabilidad	13
11. Protocolo de prevención de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral	14
12. Puestos masculinizados o subrepresentados por mujeres	15
13. Puestos de toma de decisiones	16
14. Sesgos de género	17
15. Violencia laboral	18



Presentación

En San Luis Potosí, las mujeres enfrentan desigualdades en el ámbito laboral que se reflejan en brechas de participación y en diferencias salariales respecto a los hombres. Los roles de género tradicionales limitan su acceso, permanencia y crecimiento profesional, lo que deriva en una menor participación en el mercado de trabajo. Además, el empleo de las mujeres suele ser menos valorado, con concentración en ciertos puestos y salarios más bajos, incluso en funciones similares a las de sus compañeros varones. Factores como la edad, la maternidad, la identidad de género, la discapacidad o el origen étnico pueden profundizar aún más las barreras y limitar sus trayectorias laborales.

Frente a este panorama, Educación y Ciudadanía A.C. impulsa el proyecto Igualdad laboral y no discriminación para las mujeres en San Luis Potosí, con el objetivo de contribuir al fortalecimiento de políticas públicas en materia de igualdad de género en el trabajo. Este esfuerzo, coordinado por educiac con el apoyo de Rise Up, se desarrolla en tres etapas: 1. Realización de un diagnóstico participativo para identificar prácticas, avances y retos en igualdad laboral a través de una autoevaluación empresarial; 2. Diseño de una propuesta de acciones concretas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral; 3. Generación de compromisos colectivos, junto con empresas, organismos públicos y actores clave, para avanzar hacia la igualdad salarial y la participación plena de las mujeres en el trabajo.

Este documento es un material de apoyo para facilitar la participación de las empresas en el instrumento de autoevaluación, cuyo propósito es identificar avances, áreas de oportunidad y posibles acciones de mejora en aspectos clave como el acceso al empleo, la permanencia, el crecimiento profesional y la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

El glosario tiene como objetivo explicar de forma clara los conceptos clave que forman parte del diagnóstico y del instrumento de autoevaluación. Sabemos que algunas palabras o términos pueden resultar poco familiares o tener distintos significados según el contexto, por lo que este glosario busca ofrecer definiciones sencillas y comprensibles que permitan a todas las personas participantes reflexionar sobre su contexto laboral desde un enfoque de igualdad. Así, buscamos contribuir a que la evaluación sea un ejercicio accesible, informado y útil para avanzar hacia centros de trabajo más justos e inclusivos.



1. Acciones afirmativas

Mecanismos para corregir la desigualdad inicial que muestran las mujeres en relación con los hombres, para favorecer la igualdad de condiciones, merced a medidas que equilibren las oportunidades y reduzcan la desigualdad y la discriminación. Son ejemplos de estas acciones: el sistema de cuotas para equilibrar la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en puestos públicos, cargos sindicales, órganos de representación, o ciertas actividades profesionales.

Son acciones deliberadas del gobierno que deben adoptar los Estados y forman parte de una estrategia necesaria para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Tienen como finalidad acelerar la participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural, civil, y en cualquier otro ámbito.

Fuente: Informe de Avances y Resultados 2018. Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013-2018. Instituto Nacional de las Mujeres.



2. Brecha salarial de género

Son las diferencias en el salario que reciben mujeres y hombres por razones de género, incluso cuando realizan un trabajo de igual valor. En México, la ley establece que “a trabajo igual, salario igual”, lo que significa que, si dos personas ocupan el mismo puesto, con las mismas responsabilidades y condiciones, deben recibir la misma paga, sin importar si son mujeres u hombres.

Cuando esto no se cumple, se está cometiendo una forma de discriminación directa. Sin embargo, aunque se respete este principio dentro de un mismo puesto, todavía puede existir una brecha salarial si las mujeres están concentradas en los cargos con menor remuneración, mientras que los hombres predominan en los puestos de mayor nivel y mejor sueldo.

Por eso, la brecha salarial no solo refleja una diferencia en lo que se paga por un mismo trabajo, sino que también muestra cómo se distribuyen las oportunidades laborales y de ascenso dentro de las organizaciones. Es un indicador clave para entender las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral.

Fuente: Art. 5 I Bis de la Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.





3. Criterios de valuación de puestos

Son las reglas y procedimientos que utiliza una empresa para asignar sueldos, aumentos y compensaciones de forma justa y sin hacer distinciones por motivos de género u otras características personales. Estos criterios deben estar claramente definidos, por escrito y aplicarse de manera transparente para garantizar que todas las personas reciban una remuneración equitativa por el valor de su trabajo.

Una empresa comprometida con la igualdad debe:

- Contar con un listado de todos los puestos, categorías laborales y salarios desglosados por sexo.
- Establecer procedimientos claros y objetivos para determinar los sueldos, las compensaciones adicionales y los incentivos, basándose en el valor del puesto y el desempeño, no en prejuicios o estereotipos.
- Tener documentos que respalden cómo se hacen estas asignaciones, como manuales de operación, lineamientos o guías internas.
- Usar esta información para identificar y corregir posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres que realizan trabajos equivalentes.

Aplicar estos criterios no solo ayuda a prevenir la discriminación, también mejora la transparencia, la confianza y el compromiso dentro del lugar de trabajo.

Fuente: Requisito 5.3.3.4.1 de la Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015)



4. Diagnóstico de Igualdad de Remuneración

La herramienta DIR es una nueva herramienta de autoevaluación desarrollada por ONU Mujeres para apoyar a las empresas y organizaciones a evaluar si están aplicando el principio de “Igual remuneración por trabajo de Igual valor”, en línea con lo establecido por el Convenio N° 100 de la OIT. Este principio implica asegurar que los trabajos iguales o similares se remuneren igual, así como los trabajos que, si bien no son iguales pero poseen el mismo valor, se remuneren igual. De acuerdo con el propio Convenio, el concepto de remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la organización empleadora, directa o indirectamente, al trabajador o a la trabajadora, en concepto del empleo de este último.

Fuente: ONU Mujeres, derivado del principio de “Igual remuneración por trabajo de Igual valor”, en línea con lo establecido por el Convenio N° 100 de la OIT.



5. Flexibilización horaria

Se refiere a la posibilidad de que las personas trabajadoras ajusten su jornada laboral de acuerdo con sus necesidades personales, familiares o educativas, en lugar de seguir un horario fijo. Esta práctica busca mejorar el bienestar del personal, facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal, y mostrar el compromiso de la empresa con la igualdad y la sostenibilidad.

Algunas formas de implementar la flexibilidad de horario son:

- Horarios escalonados: permitir que las personas elijan su hora de entrada y salida dentro de un rango establecido.
- Teletrabajo: ofrecer la opción de trabajar desde casa algunos días de la semana.
- Semanas laborales comprimidas: trabajar el total de horas semanales en menos días, por ejemplo, cuatro jornadas de 10 horas.
- Permisos de tiempo flexible: dar facilidades para ausentarse por asuntos personales, con la opción de reponer el tiempo después.
- Horarios ajustados por temporada: modificar la jornada según la carga de trabajo en ciertas épocas del año.
- Horarios personalizados para estudiantes: permitir que quienes estudian acomoden su trabajo a sus horarios escolares.

Estas medidas no solo benefician a las y los trabajadores, sino que también mejoran el ambiente laboral y la productividad de las empresas.

Fuente: Artículos 59, 61, 67 y 68, de la Ley Federal del trabajo (última Reforma DOF 21-02-2025).



6. Igualdad de género

La igualdad de género es un derecho humano fundamental que consiste en garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, derechos y condiciones para desarrollarse en todos los ámbitos de la vida, incluido el trabajo. No se trata de que todas las personas sean iguales, sino de que ninguna sea tratada de forma desigual por razones de género.

En el mundo laboral, esto significa eliminar barreras que impiden a las mujeres acceder, mantenerse y crecer en sus empleos en igualdad de condiciones que los hombres. También implica reconocer que muchas mujeres enfrentan desafíos adicionales por motivos como la maternidad, la violencia, la pobreza o su origen étnico, y que estos deben ser atendidos con políticas específicas.

Las empresas tienen un papel muy importante en la promoción de la igualdad de género. Algunas acciones que pueden implementar incluyen:

- Aplicar de manera efectiva las leyes laborales sobre igualdad.
- Asegurar procesos de contratación, promoción y desarrollo libres de sesgos.
- Ofrecer capacitación y programas de apoyo para mujeres.
- Promover la salud, el bienestar y la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Apoyar a mujeres en situación de vulnerabilidad o víctimas de violencia.
- Garantizar la transparencia salarial y eliminar las brechas de género.
- Fomentar entornos laborales incluyentes y respetuosos de la diversidad.

Avanzar hacia la igualdad de género no solo beneficia a las mujeres, sino que fortalece a las empresas, mejora el ambiente laboral y contribuye a una sociedad más justa y equitativa.

“Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.”

Fuente: Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada DOF 16-12-2024





7. Igualdad laboral y no discriminación (política formal)

Este principio expresa el compromiso del centro de trabajo para promover la igualdad entre todas las personas y evitar cualquier forma de discriminación. Una política formal en materia de igualdad laboral y no discriminación debe ser conocida por todas las personas que trabajan en la organización, sin importar su tipo de contrato. Además, debe contar con el respaldo de la máxima autoridad o dirección del centro laboral.

Una política de este tipo debe dejar claro que no se toleran el maltrato, la violencia o el trato desigual hacia el personal. También debe incluir acciones para garantizar que todas las personas, sin importar su género, edad, discapacidad, origen étnico, apariencia, orientación sexual u otras características, puedan acceder a sus derechos en igualdad de condiciones.

Fuente: Fracción III del Artículo I, de la Ley Federal para prevenir y erradicar la discriminación.

Requisito 5.3.3.1.1 de la Norma Mexicana en igualdad laboral y no discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015)



8. Indicadores de igualdad de género

Los indicadores de género son herramientas que sirven para medir los cambios producidos en las relaciones de género. Como toda medida de comparación, los indicadores pueden servir para equiparar objetos o situaciones similares en un mismo momento o el mismo objeto a lo largo del tiempo. El cálculo de indicadores de género debe hacerse, siempre que sea posible y pertinente, para mujeres y hombres. La situación de la mujer en cada país puede tener como referencia a los hombres del mismo país o a otras mujeres de grupos sociales, etarios y étnicos distintos, procurando explicitar el valor que alcanzaría el indicador en una situación de equidad socialmente considerada, de manera que al obtenerlo se pueda apreciar cuán lejos o cerca se encuentra de la norma.

Fuente: Informe de Avances y Resultados 2018. Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013-2018. Instituto Nacional de las Mujeres.





9. Tasa de cierre del reclutador

Corresponde al indicador de contratación meta establecido desde un enfoque de igualdad de género, que está orientado a medir el porcentaje de contrataciones de mujeres y hombres en los centros de trabajo. Es un recurso de apoyo para los indicadores de igualdad de género en centros de trabajo que permite llevar un control y seguimiento de los resultados de contratación, establecer planes de trabajo orientados a la implementación de medidas afirmativas para la plena inclusión de mujeres que permitan contar con metas específicas de contratación y retención.

Fuente: Elaboración propia con base en múltiples fuentes de información relacionadas con métricas de contratación.



10. Mujeres en situación de vulnerabilidad

Condición particular de daño, riesgo, o desventaja derivada de uno o más de las siguientes circunstancias: a) su origen, edad, sexo, condición socioeconómica precaria; b) nivel educativo, falta de oportunidades, embarazo, violencia o discriminación sufridas previas a la trata y delitos relacionados; c) situación migratoria, trastorno físico o mental o discapacidad; d) pertenecer o ser originario de un pueblo o comunidad indígena; e) ser una persona mayor de sesenta años; f) cualquier tipo de adicción; g) una capacidad reducida para formar juicios por ser una persona menor de edad, o h) cualquier otra característica que sea aprovechada por el sujeto activo de la vulneración.

Fuente: Informe de Avances y Resultados 2018. Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013-2018. Instituto Nacional de las Mujeres.





11. Protocolo de prevención de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral

Un protocolo establece las acciones a realizar para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral. Tiene como principios preservar la dignidad y defensa de las personas, ambiente saludable y armonioso, confidencialidad, debida diligencia, igualdad de oportunidades, la no revictimización y no criminalización y la presunción de inocencia; su aplicación deberá realizarse con perspectiva de género.

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Fuente: Protocolo para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral. 2021. Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Ley Federal del Trabajo. Última reforma publicada el 21-02-2025. Artículo 3o. Bis.

12. Puestos masculinizados o subrepresentados por mujeres

Lograr la igualdad de género requiere de la participación de las mujeres en todas las áreas y sectores económicos, especialmente en aquellos que históricamente han sido dominados por los hombres. Las áreas de las ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas (STEM por sus siglas en inglés) han sido identificadas como prioritarias para que las mujeres participen, pues se proyecta que para 2050 el 75% de los empleos estarán relacionados con el campo de las STEM (UNESCO, 2018).

Sin embargo, las carreras STEM, asociadas a las áreas de construcción, informática, minería, telecomunicaciones y electricidad, además de aquellos puestos de trabajo clave o estratégicos para la toma de decisiones, han estado histórica y culturalmente dominadas por hombres. En ellas, las mujeres están subrepresentadas, tienen menos oportunidades y se les presentan barreras más difíciles de superar que a los hombres. Los estereotipos de género aumentan las brechas, provocando que desde edades tempranas las mujeres comiencen a perder su interés en dichas áreas.

Fuente: ONU Mujeres. Inserción laboral de mujeres en áreas masculinizadas. Experiencia desde el programa Tu Oportunidad-Second Chance Education en Chile.



13. Puestos de toma de decisiones

Una de las principales funciones de los directivos en la empresa es la planificación, entendida como el proceso de toma de decisiones con el que es posible alcanzar los objetivos previamente planteados.

Una decisión es la elección de la alternativa más adecuada de entre varias posibilidades con el fin de alcanzar un estado deseado, considerando la limitación de recursos. La palabra decisión deriva del término decido que significa cortar; referido al concepto actual, se entiende que se “corta” una alternativa finalmente elegida. Las personas encargadas de tomar una decisión son los decisores (Davis, 2000), que serán los directivos u otros empleados de la empresa en función del tipo de decisión.

Fuente: Canós, et.al. Toma de decisiones en la empresa: proceso y clasificación. Universidad Politécnica de Valencia.



14. Sesgos de género

Estos sesgos alimentan obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, que se manifiestan en el desmantelamiento de los derechos de estas en muchas partes del mundo por la reacción organizada contra la igualdad de la mujer, además de la escalada de violaciones de los derechos humanos en algunos países. Estos sesgos son tangibles también en la enorme falta de representación de las mujeres en posiciones de liderazgo. En promedio, el porcentaje de mujeres que ocupan la jefatura de Estado o de gobierno se ha mantenido sin mayores cambios, alrededor del 10 %, desde 1995. En el mercado de trabajo las mujeres ocupan menos de la tercera parte de los cargos directivos. Los sesgos de género se explican a partir de la fractura que existe entre el progreso de las mujeres en la educación y su empoderamiento económico. Actualmente, las mujeres tienen más formación y habilidades que nunca. Sin embargo, en los 59 países en que las mujeres cuentan con un mayor nivel educativo que los hombres, la brecha media en los ingresos sigue siendo de un asombroso 39 % en favor de los hombres.

Por tanto, los sesgos de género refieren a la necesidad de superación de los prejuicios contra las mujeres. Aproximadamente 9 de cada 10 hombres y mujeres en el mundo siguen manteniendo en la actualidad un sesgo contra las mujeres. La mitad de la población global todavía cree que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, y más del 40 % opina que los hombres son mejores ejecutivos empresariales. Un alarmante 25 % de la población cree que está justificado que un marido le pegue a su esposa.

Fuente: 2023 Gender Social Norms Index (GSNI), United Nations Development Program.





15. Violencia laboral

Los dos tipos de violencia laboral que destaca la ENDIREH 2011, se clasifican en: acoso y discriminación. El primero orientado a atentarse contra la víctima a través de humillaciones y agresiones verbales, físicas y sexuales, el segundo relacionado con menores oportunidades de trabajo, salario, promociones y prestaciones. Ambos ponen en peligro el empleo de las mujeres y disminuyen su dignidad personal y profesional.

Además, la violencia laboral se identifica como la negativa ilegal a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Fuente: Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2011.

Informe de Avances y Resultados 2018. Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013-2018. Instituto Nacional de las Mujeres.

