

RUTAS HACIA LA IGUALDAD

Guía para promover la
participación laboral de las
mujeres y reducir la brecha
salarial con perspectiva de
género en San Luis Potosí

RUTAS HACIA LA IGUALDAD LABORAL

Guía para promover la
participación laboral de las
mujeres y reducir la brecha
salarial con perspectiva de género
en San Luis Potosí

Rutas hacia la igualdad. Guía para promover la participación laboral de las mujeres y reducir la brecha salarial con perspectiva de género en San Luis Potosí

Autoría

Alejandra Balduvín Álvarez

Revisión

Jesús Rogelio Córdova Nava



CC BY-NC-ND 4.0

Esta obra está bajo licencia CC BY-NC-ND 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Primera Edición, Septiembre 2026. Educación y Ciudadanía A.C. 5 de mayo # 620, Barrio de San Miguelito C.P. 78339, San Luis Potosí, México. www.educiac.org.mx

«Esta publicación fue producida con el apoyo financiero de Rise Up for girls. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Educiaac A.C en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la financiadora» La reproducción parcial o total del contenido está permitida, únicamente solicitamos que cite las fuentes y otorgue los créditos correspondientes a los y las autoras, así como a Educación y Ciudadanía A.C. (Educiaac). Con ello, reafirmamos la profesionalización y las contribuciones de la sociedad civil organizada a la generación de investigación científica con enfoque en derechos humanos, juventudes, interculturalidad y género

Contenido

I. Presentación

II. ¿Por qué hablar de igualdad laboral y salarial?

III. Acciones para promover la participación laboral de las mujeres

3.1 Acceso al empleo

3.2 Permanencia y condiciones laborales

3.3 Desarrollo profesional

3.4 Igualdad salarial

Bibliografía

I. Presentación

La presente guía para promover la participación laboral de las mujeres y reducir la brecha salarial, surge como una herramienta práctica para acompañar a centros de trabajo en la construcción de entornos laborales más igualitarios y libres de discriminación. Su propósito es ofrecer orientaciones generales que faciliten la adopción de políticas orientadas a la igualdad laboral para todos los sectores económicos presentes en el estado.

Esta guía se basa en la experiencia desarrollada a través del proyecto “Igualdad laboral y no discriminación para las mujeres” implementado por Educación y Ciudadanía A.C. (Educíac) en el marco del programa de capacitación en advocacy impulsado por Rise up Together, entre febrero del 2025 y febrero del 2026. Como parte de este proceso se diseñó y se puso a prueba un instrumento autodiagnóstico en materia de igualdad laboral y no discriminación, en la aplicación piloto participaron ocho empresas de la región centro de San Luis Potosí.

Los resultados obtenidos permitieron identificar desafíos comunes relacionados con la participación laboral de las mujeres, las brechas salariales, el acceso a oportunidades de crecimiento profesional, la corresponsabilidad en las labores de cuidado, la prevención de la violencia contra las mujeres, y la discriminación en el ámbito laboral. Esto hizo evidente la necesidad de contar con herramientas accesibles que permitan a los centros de trabajo implementar acciones concretas de mejora y comprometerse con la inclusión sociolaboral de las mujeres.

En respuesta a esta necesidad, la presente guía recupera aprendizajes derivados de la implementación del autodiagnóstico y propone una ruta práctica para fortalecer la igualdad laboral desde una perspectiva de mejora continua. Su contenido integra evidencia estadística, referencias normativas internacionales, nacionales y estatales, así como recomendaciones orientadas a facilitar la toma de decisiones y la implementación de buenas prácticas organizacionales.

A su vez la presente guía contribuye al fortalecimiento de acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades, la igualdad salarial, la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, la prevención del acoso y hostigamiento laboral y sexual, y la construcción

de entornos de trabajo corresponsables con los cuidados.

Más que un documento de consulta, esta guía busca ser una herramienta de trabajo para impulsar cambios sostenidos en los centros laborales.

II. ¿Por qué hablar de igualdad laboral y salarial?

En México, durante el primer trimestre de 2025, la tasa de participación económica de las mujeres fue de 46.3%, mientras que la de los hombres alcanzó 75.3%, lo que refleja una brecha persistente en el acceso al empleo remunerado (INEGI, 2025). Además, las mujeres dedican en promedio más del doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, una situación que limita sus oportunidades de empleo, capacitación, ascenso y generación de ingresos.

A nivel nacional, menos de la mitad de las mujeres de 15 años y más participan en actividades económicas (45.7%), mientras que entre los hombres la participación alcanza 74.2%.

En San Luis Potosí, estas desigualdades también son evidentes. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2025), la participación económica de las mujeres en el estado se ubica por debajo de la de los hombres y continúa enfrentando desafíos asociados a la segregación ocupacional, la concentración en sectores de menor remuneración y la limitada presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones. Asimismo, datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) señalan que las mujeres potosinas perciben ingresos inferiores a los de los hombres en distintos sectores económicos y presentan una menor participación en ocupaciones vinculadas con ciencia, tecnología, ingeniería y manufactura, actividades estratégicas para el desarrollo económico estatal.

Estas brechas no solo representan una desigualdad en el ejercicio de derechos, sino también una pérdida de talento, productividad e innovación para los centros de trabajo. Diversos estudios han demostrado que las organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades y la diversidad en sus equipos obtienen beneficios asociados con una mayor atracción y retención de talento, mejores ambientes laborales, incremento de la productividad, fortalecimiento de la innovación y mejores resultados financieros (OIT, 2022; ONU Mujeres, 2023; OCDE, 2023).

De igual manera, la reducción de las brechas de género contribuye al cumplimiento de compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, trabajo decente y desarrollo sostenible.

Promover la participación laboral de las mujeres y garantizar la igualdad salarial no constituye únicamente una obligación legal y ética; representa una estrategia que fortalece la competitividad de las organizaciones, impulsa el crecimiento económico y contribuye a construir centros de trabajo más inclusivos, sostenibles y preparados para responder a los desafíos actuales.

III. Acciones para promover la participación laboral de las mujeres

Las acciones presentadas en esta guía se organizan en cuatro ámbitos clave para promover la participación laboral de las mujeres y avanzar hacia la igualdad en los centros de trabajo: acceso al empleo, permanencia y condiciones laborales, desarrollo profesional y liderazgo, e igualdad salarial.

Cada eje reúne recomendaciones prácticas que pueden adaptarse a distintos sectores, tamaños de organización y niveles de avance institucional. Su propósito es facilitar la identificación de áreas de oportunidad y orientar la implementación de medidas concretas para reducir brechas de género en el ámbito laboral.

Para facilitar su uso, cada apartado se estructura en cuatro elementos:

¿Qué problema busca resolver?

Describe de manera breve las principales barreras o desigualdades que enfrentan las mujeres en ese ámbito específico, así como sus efectos en la participación laboral y el desarrollo profesional.

Acciones recomendadas

Presenta medidas concretas que los centros de trabajo pueden implementar para prevenir, atender o reducir las brechas identificadas. Las acciones están diseñadas para ser aplicables y escalables según las capacidades y necesidades de cada organización.

Buenas prácticas/Ejemplos de implementación

Presenta ejemplos de acciones que pueden ser adoptadas por los centros de trabajo para fortalecer la igualdad laboral para las mujeres. Estas propuestas se construyen a partir de estándares nacionales e internacionales, así como de los hallazgos obtenidos durante la implementación del autodiagnóstico, y buscan servir como referencia para que cada organización adapte, priorice o desarrolle medidas acordes con sus necesidades y contexto.

Indicadores de seguimiento

Propone indicadores básicos que permiten monitorear avances, medir resultados y fortalecer los procesos de mejora continua dentro de los centros de trabajo.

Las acciones aquí descritas no constituyen una lista exhaustiva ni obligatoria. Cada centro de trabajo podrá priorizar aquellas que respondan mejor a su contexto y necesidades construyendo así una ruta propia para avanzar hacia entornos laborales más inclusivos, equitativos y libres de discriminación.

3.1 Acceso al empleo

¿Qué problema busca resolver?

Las mujeres enfrentan barreras desde el ingreso al mercado laboral, resultado de procesos de reclutamiento y selección que pueden contener sesgos de género, requisitos discriminatorios, falta de transparencia salarial o una baja representación en determinadas áreas y ocupaciones.

Acciones recomendadas

a) Reclutamiento y selección sin discriminación.

- Evaluar a todas las personas candidatas con los mismos criterios y herramientas.
- Definir perfiles de puesto con requisitos objetivos y relacionados con base en las funciones a desempeñar.
- Eliminar requisitos discriminatorios vinculados a edad, sexo, apariencia física, estado civil o maternidad.
- Prohibir expresamente la solicitud de pruebas de embarazo.

b) Vacantes incluyentes.

- Utilizar lenguaje incluyente y no sexista en convocatorias.
- Informar desde el inicio el rango salarial, prestaciones y condiciones laborales.
- Difundir el compromiso institucional con la igualdad laboral y la no discriminación.

c) Diversificación del personal.

- Promover la contratación de mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados.
- Impulsar la incorporación de mujeres en áreas STEAM.
- Desarrollar acciones de inclusión para mujeres en situación de vulnerabilidad.

d) Gestión de proveedores.

- Solicitar a agencias de reclutamiento y proveedores externos el cumplimiento de políticas de igualdad y no discriminación.

Buenas prácticas/Ejemplos de implementación

- Publicar todas las vacantes con rango salarial.
- Contar con formatos estandarizados para entrevistas, libres de sesgos de género.
- Establecer metas de incorporación de mujeres en áreas con baja representación femenina.

Indicadores de seguimiento

- Porcentaje de mujeres postulantes por vacante.
- Porcentaje de mujeres contratadas.
- Número de mujeres que participan en puestos STEAM.
- Número de mujeres que participan en puestos históricamente masculinizados.
- Número de vacantes publicadas con rango salarial.
- Número de procesos de reclutamiento auditados.

3.2 Permanencia y condiciones laborales

¿Qué problema busca resolver?

Las condiciones de trabajo poco compatibles con las responsabilidades de cuidado, prácticas discriminatorias, violencia laboral o falta de acceso equitativo a prestaciones y beneficios obligan a las mujeres a abandonar o limitar su desarrollo laboral.

Acciones recomendadas

a) Condiciones laborales igualitarias

- Garantizar acceso igualitario a prestaciones y seguridad social.
- Asegurar igualdad de trato en beneficios y licencias.

b) Corresponsabilidad de los cuidados

- Implementar medidas de flexibilidad laboral.
- Facilitar permisos relacionados con cuidados.
- Promover el uso de licencias parentales por parte de los hombres.

c) Prevención de violencia y discriminación

- Contar con protocolos de atención y sanción.
- Establecer mecanismos confidenciales de denuncia.
- Difundir la política de cero tolerancia a la violencia laboral.

d) Cultura organizacional inclusiva

- Realizar campañas de sensibilización.
- Combatir estereotipos de género.
- Difundir servicios externos de apoyo para mujeres que enfrentan violencia.

a) Gestión institucional

- Crear o fortalecer un Comité de Igualdad.
- Implementar indicadores de seguimiento en materia de igualdad laboral.

Buenas prácticas/Ejemplos de implementación

- Horarios flexibles para personas cuidadoras.
- Protocolos accesibles para denunciar violencia laboral.
- Campañas periódicas de sensibilización.
- Comités de igualdad con representación de distintas áreas.

Indicadores de seguimiento

- Porcentaje de disminución de la tasa de rotación de mujeres y hombres respecto al periodo de referencia.
- Porcentaje de mujeres y hombres que hacen uso de las licencias de maternidad, paternidad y cuidados a las que tienen derecho.
- Número de denuncias atendidas.
- Porcentaje de personal capacitado en igualdad y no discriminación.
- Índice de percepción de inclusión laboral.
- Número de acciones implementadas por el Comité de Igualdad.

3.3 Desarrollo profesional

¿Qué problema busca resolver?

Las mujeres suelen enfrentar obstáculos para acceder a capacitación, promociones y puestos de liderazgo, lo que limita su crecimiento profesional y contribuye a la segregación vertical dentro de las organizaciones.

Acciones recomendadas

a) Procesos transparentes de promoción.

- Establecer criterios claros y documentados para ascensos.
- Comunicar de forma abierta las oportunidades de promoción.

b) Capacitación con igualdad de oportunidades.

- Garantizar acceso equitativo a programas de formación.
- Monitorear la participación de mujeres y hombres en capacitación.
- Programar actividades de formación en horarios accesibles.

c) Liderazgo de las mujeres.

- Promover activamente la participación de mujeres en puestos de decisión.
- Implementar mentorías o programas de desarrollo de liderazgo.
- Identificar y atender barreras para el ascenso de mujeres.

Buenas prácticas/Ejemplos de implementación

- Convocatorias internas abiertas para promociones.
- Programas de mentoría para mujeres.
- Metas de representación femenina en puestos directivos.
- Seguimiento periódico a trayectorias laborales.

Indicadores de seguimiento

- Porcentaje de mujeres en puestos de supervisión.
- Porcentaje de mujeres en puestos directivos.
- Tasa de promoción de mujeres y hombres.
- Horas promedio de capacitación por sexo.
- Participación de mujeres en programas de liderazgo.
- Porcentaje de vacantes cubiertas mediante promoción interna.

3.4 Igualdad salarial

¿Qué problema busca resolver?

Las mujeres continúan percibiendo menores ingresos que los hombres debido a prácticas salariales poco transparentes, sesgos en la valoración de puestos y ausencia de mecanismos para identificar y corregir brechas injustificadas.

Acciones recomendadas

a) Diagnóstico de brechas salariales.

- Analizar periódicamente las diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- Identificar causas objetivas y posibles desigualdades injustificadas.

b) Sistemas salariales transparentes.

- Definir criterios claros para la asignación y revisión salarial.
- Establecer tabuladores y rangos salariales por puesto.

c) Atención de quejas.

- Implementar mecanismos accesibles y confidenciales para reportar desigualdad salarial.

d) Corrección de brechas.

- Diseñar planes de acción cuando se detecten diferencias injustificadas.
- Dar seguimiento a las medidas implementadas.

Buenas prácticas/Ejemplos de implementación

- Realizar auditorías salariales periódicas.
- Contar con tabuladores salariales institucionales.
- Publicación interna de criterios de remuneración.
- Revisión anual de brechas salariales.

Indicadores de seguimiento

- Porcentaje de brecha salarial promedio entre mujeres y hombres en la organización,
- Porcentaje de brecha salarial promedio entre mujeres y hombres, desagregado por nivel jerárquico
- Porcentaje de puestos con tabulador salarial definido.
- Número de revisiones salariales realizadas.
- Número de casos de desigualdad salarial atendidos.
- Porcentaje de brechas corregidas.

Bibliografía

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), primer trimestre de 2025.

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2024). Monitor de brecha económica entre mujeres y hombres.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Las mujeres en el mundo del trabajo: tendencias 2022.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). Closing Gender Gaps: It's Good for Business.

ONU Mujeres. (2023). Los beneficios empresariales de la igualdad de género.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Participación económica de las mujeres en México.

