



Organización
Internacional
del Trabajo



► Hacia una conciliación laboral más igualitaria:

Guía práctica para incorporar la perspectiva
de género en indicadores institucionales



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, Hacia una conciliación laboral más igualitaria: Guía práctica para incorporar perspectiva de género en indicadores institucionales, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220436172 (impreso); 9789220436189 (PDF)

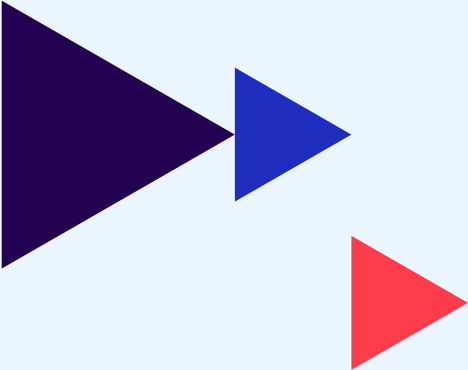
DOI: <https://doi.org/10.54394/00034338>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Impreso en México



Agradecimientos

La presente Guía fue elaborada en el marco del proyecto FARO: Fortalecimiento del Acceso a la Resolución Oportuna de Conflictos Laborales, financiado por el Programa Laboral de Empleo y Desarrollo Social de Canadá.

La coordinación general y elaboración de los contenidos estuvieron a cargo del equipo consultor de Recrea. Estrategias para la Igualdad, integrado por Ana Santellanes, Alejandra Padilla, Artemisa Cabrera y Regina Gonzalo, bajo la supervisión de Mitzy Baqueiro, Oficial de Género, y Sandra Carrizosa, Coordinadora del proyecto FARO.

Este trabajo fue posible gracias al acompañamiento y las valiosas contribuciones del equipo del proyecto FARO de la OIT, en particular de Raquel Apodaca, Oficial de Monitoreo y Evaluación; Ana Vega, Asistente Administrativa; y Gabriela Márquez, Oficial de Relaciones Laborales. Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a Pedro Américo Furtado, Director de la Oficina de la OIT para México y Cuba, así como Mario Lugo, Oficial Nacional de Comunicación.

Extendemos un especial reconocimiento al personal de la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (UERSJL) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) y de la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral (CONACENTROS), por su liderazgo, disposición y colaboración a lo largo de las actividades contempladas en la hoja de ruta para la incorporación de la perspectiva de género en el monitoreo de los avances de la reforma laboral.

Finalmente, agradecemos a las y los participantes de la capacitación virtual sobre indicadores de género, del taller “Claves para crear indicadores con perspectiva de género”, así como a los diez Centros de Conciliación Laboral locales que participaron en el ejercicio piloto para fortalecer la disponibilidad de información sensible al género. Sus aportaciones y experiencias resultaron fundamentales para enriquecer el contenido y la pertinencia de esta Guía.

Índice

PÁG.

Introducción	5
Antecedentes	6
Perspectiva de género: conceptos clave	8
Desigualdades de Género en el mundo del trabajo	11
Los Centros de Conciliación Laboral y la Perspectiva de Género: ¿qué implica?	13
Indicadores sensibles al género: qué son y cómo se construyen	14
Laboratorio de indicadores sensibles al género: fichas para su elaboración	20
Conclusiones	25
Bibliografía	26

Introducción

El trabajo en los Centros de Conciliación Laboral (CCL o Centros) es fundamental para garantizar el acceso a la justicia laboral en México. En el día a día, esto implica atender conflictos complejos, facilitar el diálogo entre las partes y contribuir a la construcción de acuerdos en contextos que, en muchas ocasiones, representan desafíos importantes para quienes transitan procesos conciliatorios.

Quienes desempeñan esta labor saben que existen factores que influyen en cómo cada persona usuaria aborda y resuelve la conciliación: asimetrías en el conocimiento sobre sus derechos, responsabilidades de cuidados diferenciadas, desigualdades educativas o económicas, entre otros factores. En este contexto, incorporar la perspectiva de género resulta fundamental, ya que ofrece herramientas para identificar con mayor precisión estas desigualdades y actuar de manera informada frente a ellas. Esto permite no solo garantizar el cumplimiento del marco normativo laboral, sino también avanzar hacia un servicio que responda de forma pertinente y efectiva a las necesidades específicas de las personas usuarias, contribuyendo así a una conciliación equitativa y accesible.

La presente Guía se propone como una herramienta práctica para orientar al ecosistema de Conciliación Laboral en México en la incorporación progresiva de una mayor sensibilidad de género en sus indicadores institucionales. Con ello, se busca no solo fortalecer la calidad de los servicios que brindan los Centros, sino también visibilizar la contribución de los Centros de Conciliación Laboral, y de su personal, en la construcción de relaciones laborales más inclusivas, equitativas y sensibles a las distintas realidades que enfrentan las personas usuarias.

La Guía se organiza en varios apartados. El primero es una síntesis del contexto que antecede a la elaboración de esta Guía. El segundo ofrece una breve explicación sobre qué se entiende por perspectiva de género y cuáles son los principales elementos del marco normativo aplicable en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, particularmente en relación con el acceso a los derechos humanos laborales. En el tercero se ilustra brevemente cómo se reflejan las desigualdades de género en el mundo del trabajo. En el cuarto se explica qué implica incorporar la perspectiva de género en el quehacer de los Centros. Es en el quinto apartado donde se expone qué son los indicadores sensibles al género y el paso a paso para su construcción, explicación que se apoya en tres fichas prácticas que ayudarán a la creación de indicadores sensibles al género pertinentes y estratégicos. Y, por último, el documento finaliza con un apartado breve de conclusiones.

Antecedentes

La reforma laboral¹ implementada en México en 2019 representó un paso importante hacia la modernización del sistema de justicia laboral. No obstante, aún persisten desafíos para las diversas partes involucradas en el mundo del trabajo, incluidas las organizaciones de personas trabajadoras, las organizaciones de personas empleadoras, así como las instituciones encargadas de administrar justicia laboral. Asimismo, se han identificado retos en torno a la transversalización de la perspectiva de género (o PEG) en la implementación de esta reforma y la promoción de los liderazgos femeninos referidos en el nuevo marco jurídico.

El proyecto FARO: “Fortalecimiento de las relaciones laborales en México: prevención de conflictos y acceso a la justicia laboral con perspectiva de género”, implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y financiado por el Programa Laboral de Empleo y Desarrollo Social de Canadá, es un proyecto que busca contribuir a la mejora del acceso a la justicia laboral mediante el fortalecimiento de la prevención y resolución de conflictos, con un enfoque integral y de género.

En 2025, como parte del proyecto FARO, la OIT en conjunto con la Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (UERSJL) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (en adelante Unidad de Enlace) y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL), acordaron una hoja de ruta para progresar en la elaboración de indicadores sensibles al género para monitorear la implementación de la reforma laboral y así contribuir al monitoreo continuo de los avances en igualdad laboral.

En cumplimiento a dicha hoja de ruta, se realizó el taller “Claves para crear indicadores con perspectiva de género”, del 19 al 21 de noviembre, en la Oficina de la OIT en México. El objetivo fue fortalecer las capacidades técnicas para diseñar indicadores con perspectiva de género de personal técnico de la Unidad de Enlace, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de la Comisión Nacional de Centros de Conciliación Laboral (CONACENTROS) y de los Centros de Conciliación Local (CCL) involucrados en la generación, sistematización y análisis de información, así como en la elaboración de reportes.

¹ <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>

El análisis colaborativo realizado en el taller evidenció la necesidad de avanzar hacia indicadores más precisos, desagregados y comparables que reflejen con mayor precisión el desempeño institucional y las trayectorias de los procesos de conciliación. En particular, se identificó que la perspectiva de género se podría incorporar de manera más sistemática en el ecosistema de información. Se reconoció que existen oportunidades para explorar desagregaciones en variables clave -como sexo, motivo del conflicto, rango salarial, actividad económica, edad u origen étnico - con miras a acrecentar la identificación de posibles brechas o desigualdades en el acceso a la justicia laboral.

Adicionalmente, se observó que los indicadores actuales ofrecen una base sólida para avanzar. Más que crear nuevos indicadores, el reto principal consiste en reorganizar, desagregar y analizar de manera más estratégica la información disponible. Por ejemplo, indicadores como montos convenidos, tiempos de conciliación o índices de eficacia podrían generar lecturas más profundas sobre impactos diferenciados si contaran con una mayor desagregación.

► Perspectiva de género: conceptos clave

¿Qué es?

La perspectiva de género es una categoría analítica y metodológica que permite examinar las relaciones sociales entre mujeres y hombres, así como las estructuras que producen desigualdades en el acceso a recursos, oportunidades y poder. No se centra en las mujeres como grupo aislado, sino en los vínculos, jerarquías y normas que organizan las relaciones entre las personas en distintos contextos sociales e institucionales.²



Desde un enfoque transversal, la perspectiva de género permite la desagregación sistemática de la información y el análisis conjunto del género con otras dimensiones relevantes de la desigualdad. Esto hace posible incorporar progresivamente variables como nivel de ingreso, condición de discapacidad, pertenencia étnica, edad, identidad de género u otras características, reconociendo que las desigualdades no operan de manera aislada, sino de forma interrelacionada.

El objetivo de la perspectiva de género es transformar las estructuras, normas y prácticas que producen y reproducen desigualdades entre mujeres y hombres, a fin de garantizar el ejercicio pleno y equitativo de los derechos humanos en los distintos ámbitos de la vida social, económica y laboral.

Este enfoque permite:

- Identificar cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- Analizar las relaciones de poder que asignan roles, responsabilidades y oportunidades según el género.
- Reconocer cómo el género interactúa con otros factores como por ejemplo: el ingreso, la discapacidad, el origen étnico entre otros, en la producción de las desigualdades.
- Cuestionar las normas, prácticas e instituciones que sostienen estas brechas.
- Impulsar cambios institucionales y sociales que permitan avanzar hacia la igualdad sustantiva.

² Elaboración propia con base en la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, así como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.

Marco Normativo

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral y en el funcionamiento de los Centros de Conciliación Laboral no parte de cero. En México existe un marco normativo amplio, integrado por instrumentos internacionales y disposiciones nacionales, que reconoce la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, prohíbe la discriminación y las violencias en el mundo del trabajo, y establece obligaciones concretas para las instituciones públicas. Este marco proporciona las bases jurídicas y de política pública para promover entornos laborales más inclusivos, garantizar el acceso efectivo a los derechos humanos laborales y fortalecer la respuesta institucional frente a las desigualdades de género.



A continuación, se presentan algunos de los principales instrumentos que orientan esta agenda.

Tabla 1. Instrumentos nacionales e internacionales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Instrumento	Carácter	Qué Dice	
Convenio núm.100 sobre igualdad de remuneración, 1951	Internacional	Ratificado por México el 23 de agosto de 1952, establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.	
Convenio núm.111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	Internacional	Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961, obliga a promover la igualdad de oportunidades y trato, prohibiendo la discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad o clase social.	
Convenio núm.190 sobre la violencia y el acoso, 2019	Internacional	Ratificado por México el 6 de julio de 2022, reconoce por primera vez en el derecho internacional laboral el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso y hostigamiento sexual.	

Instrumento	Carácter	Qué Dice
Reforma constitucional en materia de igualdad sustantiva	Nacional	Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre de 2024, incorpora de manera explícita en los artículos 4º, 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política los principios de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencias y erradicación de la brecha salarial por razones de género. Establece que el Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho de igualdad sustantiva de las mujeres y que toda persona tiene derecho a vivir una vida libre de violencias.
Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres	Nacional	Busca garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los ámbitos público y privado. Obliga a los tres órdenes de gobierno a incorporar la perspectiva de género, asignar recursos presupuestales y desarrollar acciones coordinadas que impulsen la participación, el empoderamiento y la eliminación de estereotipos y discriminación.
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias	Nacional	Refuerza el deber del Estado de prevenir, atender, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres a lo largo de su ciclo de vida, bajo un enfoque de derechos humanos, interseccionalidad e interculturalidad.
Ley Federal del Trabajo	Nacional	Explicita la obligación de garantizar entornos laborales dignos, igualitarios, libres de discriminación y violencias, incorporando de forma transversal el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Fuente: elaboración propia con base en la revisión de los instrumentos citados

La persona lectora también deberá tener presente la existencia y contenido de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación como marco complementario.

► Desigualdades de Género en el mundo del trabajo

Las desigualdades de género en el ámbito laboral constituyen uno de los desafíos estructurales más persistentes a escala global, regional y nacional. No son el resultado de decisiones individuales, sino de barreras sistémicas que se acumulan a lo largo de la vida de las mujeres y que operan de manera simultánea en distintos planos: el acceso al empleo, las condiciones en que se trabaja, la retribución recibida y, de forma menos visible pero igualmente relevante, las posibilidades de hacer valer los propios derechos laborales.

Las causas son estructurales y se refuerzan mutuamente. La OIT identifica la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado como la principal barrera que frena la participación laboral de las mujeres: a nivel mundial, ellas dedican 3.2 veces más horas que los hombres a estas tareas, lo que mantiene a 708 millones de mujeres fuera de la fuerza de trabajo³. Esta carga diferenciada no solo limita el tiempo disponible para el trabajo remunerado, sino que empuja a muchas mujeres hacia formas de empleo más precarias, informales o de menor calificación, con menor acceso a protección social y menor poder de negociación frente a sus empleadores. A ello se suman la discriminación y los estereotipos de género que atraviesan los procesos de contratación, promoción y retribución, así como la segregación ocupacional que concentra a las mujeres en sectores y puestos históricamente peor remunerados. En América Latina y el Caribe, el Panorama Laboral 2025 de la OIT señala que la brecha salarial de género y la segregación ocupacional continúan siendo características estructurales del mercado de trabajo de la región, que avanzan a un ritmo insuficiente para cerrarse⁴.

³ OIT (2025). Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Beijing. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/IWD_STATISTICS_GED-ES.pdf P.2

⁴ OIT (2025). Panorama Laboral 2025. América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/OIT-Informe-PANORAMA-LABORAL-2025.pdf> P1



Las consecuencias son igualmente profundas. En términos económicos, en 2024 los ingresos laborales totales de las mujeres en el mundo apenas superaron la mitad de los percibidos por los hombres⁵. Esta brecha de ingresos no es solo una expresión de la desigualdad: es también un mecanismo que la reproduce, al reducir la autonomía económica de las mujeres, al limitar su capacidad de negociación en el hogar y en el trabajo, y aumentar su vulnerabilidad ante situaciones de conflicto laboral. Las mujeres tienen, además, 1,6 veces más probabilidades que los hombres de ser víctimas de violencia y acoso sexuales en el trabajo⁶, lo que añade una dimensión de riesgo e inseguridad que condiciona su permanencia y trayectoria laboral. En el plano del liderazgo y la toma de decisiones, las mujeres solo ocupan el 30% de los cargos directivos a nivel mundial, lo que perpetúa su subrepresentación en los espacios donde se definen las condiciones del trabajo.⁷

Estas desigualdades se extienden también al acceso a la justicia laboral. Cuando una trabajadora enfrenta una vulneración de sus derechos, lo hace en el contexto de una trayectoria marcada por desventajas estructurales, lo que incide en su posición inicial frente a los mecanismos de resolución de conflictos: con menor información, menor poder de negociación y, en muchos casos, con responsabilidades de cuidado que dificultan el seguimiento de un proceso institucional. En México, donde la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres supera los 27 puntos porcentuales y el 63,2% de las mujeres fuera de la población económicamente activa señala las tareas del hogar como causa principal de su inactividad⁸, estas condiciones estructurales inevitablemente se reflejan en quién accede, cómo y en qué condiciones a los sistemas de conciliación laboral. Visibilizar estas brechas a través de información desagregada y sensible al género es, en este sentido, no solo un ejercicio técnico, sino una condición necesaria para que las instituciones puedan responder de manera efectiva y equitativa a quienes más lo necesitan.

⁵ OIT (2025). Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Beijing. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/IWD_STATISTICS_GEDS.pdf P.5

⁶ Ibid. P1

⁷ Ibid. P1

⁸ INEGI 2026. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Indicadores de ocupación y empleo (Boletín de indicador núm. 29/26). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/iooe/IOE2026_01.pdf

► Los Centros de Conciliación Laboral y la Perspectiva de Género: ¿qué implica?

Los Centros de Conciliación Laboral se alinean con la perspectiva de género cuando reconocen que mujeres y hombres enfrentan condiciones distintas y que estas desigualdades influyen en los procesos de conciliación. Esto implica identificar y considerar las desigualdades que pueden afectar a las personas usuarias, no solo por su sexo, sino también por otras condiciones como la edad, el nivel educativo, la situación económica, el origen territorial, la identidad o la discapacidad. En este sentido, es importante tener presente que ninguna acción es neutral cuando las personas parten de condiciones desiguales.

En la práctica, esto se traduce en que los Centros asuman un compromiso institucional para tomar acción ante situaciones que acentúen brechas de desigualdad, tales como: detectar de posibles situaciones de violencias y discriminación laboral, como el despido por embarazo; brindar información sobre derechos laborales, fortaleciendo la capacidad de las personas para reconocerlos y ejercerlos; promover condiciones de participación equitativas durante la conciliación, de modo que todas las personas puedan expresar sus intereses y tomar decisiones informadas; facilitar acuerdos que mejoran las condiciones materiales de las personas trabajadoras; o generar evidencia que permita identificar las desigualdades que sufren las personas usuarias para mejorar la pertinencia y calidad de los servicios.



► Indicadores sensibles al género: qué son y cómo se construyen

Para generar la información que permita identificar las desigualdades que viven las personas usuarias de los Centros de Conciliación, y fortalecer el quehacer institucional, es necesario contar con indicadores sensibles al género.

Un **indicador** es una herramienta que muestra indicios de una situación, actividad o resultado; brinda una señal relacionada con una única información, lo que no implica que ésta pueda ser reinterpretada en otro contexto⁹. Pueden ser **indicadores de proceso**, que se enfocan en las estrategias y actividades realizadas -es decir, qué tanto se hizo y qué tan bien se implementó-, e **indicadores de resultado**, que permiten observar en qué medida -qué tanto- se logró el objetivo propuesto. Asimismo, los indicadores pueden ser **cuantitativos**, cuando se expresan mediante datos numéricos, o **cualitativos**, cuando capturan cambios, percepciones o características que ayudan a comprender mejor los procesos y sus efectos.

A continuación, se presentan las **categorías de género** que pueden incorporarse en los indicadores para que sean sensibles al género y, con ello, permitir el monitoreo y la evaluación del impacto de la conciliación laboral. Cada categoría se acompaña de ejemplos de indicadores que ilustran de manera práctica su aplicación.

1. Brechas de género

Se refiere a las disparidades en el acceso a derechos, recursos y oportunidades entre mujeres y hombres. En el ámbito de la conciliación laboral puede observarse, por ejemplo, si las mujeres presentan menos solicitudes de conciliación que los hombres, si enfrentan mayores obstáculos para acceder a asesoría legal o si ciertos conflictos -como la discriminación salarial- aparecen con mayor frecuencia en los casos promovidos por mujeres.



⁹ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Manual para el Diseño y la Construcción de Indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México. México, DF: CONEVAL, 2013

- a. % de casos admitidos, de mujeres y hombres, que incluyen conflictos relacionados con discriminación laboral por razones de género (embarazo, acoso, brecha salarial, despido por maternidad).
- b. % de acuerdos conciliatorios, de mujeres y hombres, que logran acuerdos superiores a los mínimos que marca la ley.

2. Necesidades básicas de las mujeres

Comprenden condiciones fundamentales como trabajo digno, ingresos, salud o estabilidad económica. En los procesos de conciliación laboral, esto puede reflejarse en la importancia de resolver con rapidez conflictos relacionados con salarios no pagados o despidos injustificados, ya que estos ingresos podrían ser cruciales para sostener el bienestar personal o familiar de las personas usuarias.

- a. % de casos de conciliación laboral, de mujeres y hombres, que incluyen reclamaciones por pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones.
- b. % de mujeres solicitantes que señalan que el acuerdo conciliatorio contribuyó a mejorar su sostenibilidad económica.



3. Intereses estratégicos de las mujeres

Se relacionan con cambios que fortalecen su autonomía y capacidad de decisión, como el control de recursos o la participación económica. En la conciliación laboral esto puede observarse cuando las mujeres que participan activamente en la negociación de acuerdos, deciden aceptar o rechazar propuestas informadas o logran que se reconozcan plenamente sus derechos laborales.



- a. % de mujeres que reportan que sus solicitudes fueron tomadas en cuenta en la negociación de acuerdos durante las audiencias de conciliación.
- b. % de mujeres solicitantes que reportan haber comprendido mejor sus derechos laborales después del proceso.

4. Roles, estereotipos y relaciones de género

Son las expectativas sociales que asignan determinadas funciones, comportamientos y actitudes a mujeres y hombres. Esto incluye la división sexual del trabajo, las responsabilidades de cuidados y las relaciones de poder. En el ámbito laboral, pueden influir en conflictos vinculados con la maternidad, tareas de cuidados o la idea de que ciertos puestos o roles corresponden “naturalmente” a uno u otro género, lo que puede derivar en despidos, cambios de puesto o limitaciones para ascender.



- a. % de casos que incluyen conflictos relacionados con permisos de cuidado, licencias de maternidad y paternidad, o conciliación trabajo-familia.
- b. % de acuerdos conciliatorios que incluyen medidas para evitar prácticas discriminatorias en el centro de trabajo.
- c. % de acuerdos que incorporan condiciones laborales más compatibles con las responsabilidades de cuidado.

5. Desigualdades existentes por otras condiciones

Además del sexo, otras condiciones pueden influir en el acceso a la justicia laboral, tales como la edad, el nivel socioeconómico, el origen territorial, el nivel educativo o jerárquico, la identidad sexo-genérica o la discapacidad, entre otras. Por ejemplo, una trabajadora joven, indígena o migrante puede enfrentar mayores barreras para comprender el proceso de conciliación, acceder a asesoría o ejercer sus derechos laborales.

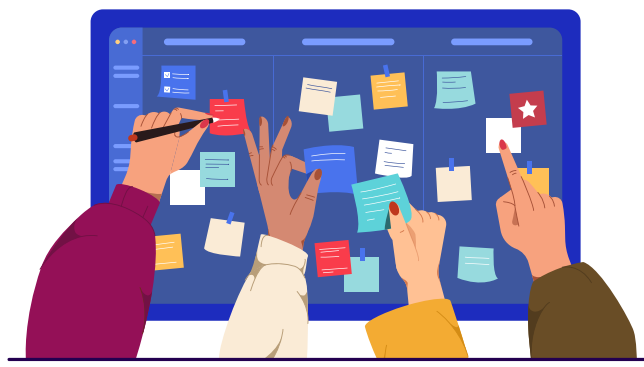


- a. # de personas solicitantes del servicio de conciliación desagregado por sexo, edad, nivel educativo, origen territorial y ocupación.
- b. % de mujeres pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad que acceden al servicio de conciliación.
- c. % de mujeres pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad que logran acuerdos de conciliación superiores a los que marca la ley.

Para construir indicadores estratégicos y sensibles al género se recomienda seguir los siguientes pasos:

1. Lluvia de ideas

Consiste en identificar y proponer los datos que sería necesario recabar para conocer qué acciones se llevaron a cabo, en qué medida se implementaron adecuadamente y en qué grado se alcanzaron los resultados esperados. Es una etapa abierta de generación de posibles indicadores o evidencias que permitan medir avances o resultados. Para elaborar esta primera propuesta es deseable que se retome la experiencia y conocimientos acumulados en el tema, así como indicadores previamente utilizados.



2. Calificarlos

En esta etapa se revisan y valoran los indicadores propuestos en el paso previo para verificar si cumplen con los **criterios CREMA**, los cuales permiten seleccionar aquellos indicadores que resultan pertinentes, útiles y viables para los fines de monitoreo y evaluación.



Tabla 2. Criterios CREMA

☐	C	Claro	¿Está redactado de forma comprensible y sin ambigüedades? ¿Las personas usuarias del indicador lo interpretarían de la misma manera?
☐	R	Relevante	¿Está alineado con lo que se está monitoreando y evaluando?
☐	E	Económico	¿Es factible monitorearlo y evaluarlo sin que se requiera muchos recursos?; ¿Se puede monitorear y evaluar con medios accesibles y sostenibles para la institución?
☐	M	Medible	¿Permite saber si se cumplió con lo previsto o cuánto se avanzó mediante medios cuantitativos o cualitativos?
☐	A	Alcanzable	¿Es realista medirlo en el tiempo disponible?; ¿Se puede monitorear o evaluar sin que implique un tiempo excesivo?

Fuente: elaboración propia a partir de la Metodología para la aprobación de indicadores de los programas sociales (CONEVAL, 2014)

3. Aplicación de los criterios PEG a los indicadores

Una vez realizada la valoración previa, el siguiente paso consiste en analizar con mayor profundidad si los indicadores incorporan la perspectiva de género (PEG). Para ello, se responden una serie de preguntas que permiten valorar si el indicador no mide únicamente un fenómeno, sino también es capaz de visibilizar desigualdades, brechas o dinámicas diferenciadas entre mujeres y hombres.

a. ¿Están desagregados por sexo?

- i. Verificar si los datos distinguen entre mujeres y hombres.
- ii. Revisar si la información permite observar posibles diferencias o brechas entre ambos grupos.

b. ¿Incorporan categorías de género? ¿Cuáles?

- i. Verificar si incluye dimensiones que permitan identificar desigualdades o dinámicas de género.
- ii. Analizar qué categorías están presentes (por ejemplo: brechas, necesidades básicas, intereses estratégicos, roles y estereotipos de género, relaciones de género o interseccionalidades).

c. Entonces, ¿este indicador cuenta con perspectiva de género?

- i. A luz de todo lo anterior, se debe determinar si el indicador permite observar desigualdades, cambios en las relaciones de poder o condiciones diferenciadas entre mujeres y hombres.
- ii. Valorar si la información que genera es útil para analizar avances en igualdad sustantiva y para orientar la toma de decisiones para profundizar dichos avances.



4. Redacción

Finalmente, los indicadores seleccionados se afinan en su redacción, asegurando que incorporen los **componentes esenciales**, que se presentan a continuación, de modo que expresen, con precisión, qué se medirá, sobre quiénes o qué, y en qué condiciones.

Componentes esenciales



Los indicadores sensibles al género permiten entender las brechas que pueden darse entre hombres y mujeres en el acceso a la justicia laboral y debido a qué. Profundizar en estas razones refuerza el quehacer institucional, lo focaliza en mayor medida hacia las necesidades de las personas sujetas de derechos y contribuye, por tanto, a disminuir las brechas en el acceso a derechos humanos laborales entre mujeres y hombres.

► Laboratorio de indicadores sensibles al género: fichas para su elaboración

Este apartado ofrece fichas prácticas que buscan facilitar la elaboración y revisión de indicadores sensibles al género. A manera de laboratorio de trabajo, las fichas guían paso a paso el proceso de análisis para que las personas responsables puedan formular, revisar y mejorar sus indicadores. De esta manera, las fichas funcionan como una **herramienta sencilla y aplicable** que apoya a los equipos a fortalecer sus sistemas de seguimiento, generando información útil para comprender mejor las desigualdades de género en el acceso a la justicia laboral y orientar decisiones que contribuyan a la igualdad sustantiva.

Para ilustrar su aplicación de manera práctica, se usará un indicador de los previamente expuestos que servirá como ejemplo en el llenado de cada una de las fichas.



► Ficha 1 – PASO 2: criterios CREMA

Esta ficha tiene como objetivo **valorar la calidad técnica de los indicadores propuestos** previo al análisis de su contenido desde la perspectiva de género. A través de los criterios **CREMA** -claro, relevante, económico, medible y adecuado- se evalúa si el indicador está correctamente formulado y si permite dar seguimiento a los avances del quehacer.

Para cada criterio se marcará con una palomita cuando se considere que el indicador lo cumple, lo que permitirá identificar si el indicador es técnicamente sólido o si requiere ajustes para fortalecer su pertinencia y utilidad.

Indicador	C	R	E	M	A
% de casos admitidos, de mujeres y hombres, que incluyen conflictos relacionados con permisos de cuidado, licencias de maternidad y paternidad, o conciliación trabajo-familia.	☒	☒	☒	☒	☒

El indicador es **claro**, ya que su formulación evita ambigüedades y no da lugar a dobles interpretaciones. Es **relevante**, porque permite identificar la proporción de mujeres y hombres que promueven este tipo de conflictos, así como dimensionar la brecha existente entre ambos. Asimismo, es **económico y medible**, dado que su seguimiento no requiere inversiones adicionales significativas, al poder integrarse en los registros o sistemas ya utilizados por los Centros. La principal inversión se concentra en su sistematización y análisis, lo que puede implicar mayor dedicación de tiempo y, eventualmente, recursos humanos adicionales. Finalmente, es **alcanzable**, ya que su monitoreo puede realizarse de manera simultánea con otros indicadores, sin necesidad de extender de forma considerable los tiempos operativos.



► Ficha 2 – PASO 3: criterios PEG

Una vez verificada la calidad técnica del indicador, esta ficha **permite analizar si incorpora la perspectiva de género**. Para ello se revisa, en primer lugar, si la información está desagregada por sexo. Posteriormente, se analiza si el indicador incorpora categorías de análisis de género, es decir, dimensiones que permitan identificar desigualdades, brechas o dinámicas de género. Finalmente, a partir de estos elementos, se valora si el indicador verdaderamente permite observar desigualdades o cambios en las condiciones y relaciones entre mujeres y hombres, y si la información que genera resulta útil para analizar avances hacia la igualdad sustantiva y orientar la toma de decisiones en esta materia.

Este apartado ofrece fichas prácticas que buscan facilitar la elaboración y revisión de indicadores sensibles al género. A manera de laboratorio de trabajo, las fichas guían paso a paso el proceso de análisis para que las personas responsables puedan formular, revisar y mejorar sus indicadores. De esta manera, las fichas funcionan como una **herramienta sencilla y aplicable** que apoya a los equipos a fortalecer sus sistemas de seguimiento, generando información útil para comprender mejor las desigualdades de género en el acceso a la justicia laboral y orientar decisiones que contribuyan a la igualdad sustantiva.



Para ilustrar su aplicación de manera práctica, se usará un indicador de los previamente expuestos que servirá como ejemplo en el llenado de cada una de las fichas.

Indicador	¿Está desagregados por sexo?	
	Sí	No
% de casos admitidos, de mujeres y hombres, que incluyen conflictos relacionados con permisos de cuidado, licencias de maternidad y paternidad, o conciliación trabajo-familia.		
Los datos distinguen entre mujeres y hombres.	☒	☐
La información permite observar posibles diferencias o brechas entre ambos grupos.	☒	☐

¿Incorpora categorías de género?

Incluye categorías de género que permiten identificar y analizar desigualdades, brechas o dinámicas de género

Sí

¿Cuáles?

No



Responsabilidades de cuidados, uso del tiempo, roles y estereotipos de género



Entonces, ¿este indicador tiene PEG?

Permite observar desigualdades, cambios en relaciones de poder o condiciones diferenciadas entre mujeres y hombres.

Sí

Cuáles

No



Permite medir las distancias entre mujeres y hombres en este tipo de conflictos, evidenciando desigualdades estructurales.



La información que produce es útil para analizar avances en igualdad sustantiva y tomar decisiones para seguir progresando en la materia

Sí

Por qué

No



Informa si las responsabilidades de cuidados, las licencias y la conciliación siguen recayendo en las mujeres o si esta proporción se está modificando. En cualquier caso, es útil para identificar si los entornos laborales están respondiendo a estas necesidades o no, y de qué manera. Estos datos sustentan la generación de estrategias de sensibilización o incluso de fiscalización, hacia las y los empleadores.



► Ficha 3 – PASO 4: redacción

Esta ficha corresponde al **momento final de la afinación del indicador**. Una vez que los indicadores han sido revisados con criterios técnicos y perspectiva de género, el siguiente paso consiste en **precisar su redacción** para asegurar que expresen con claridad qué se quiere medir y cómo se hará.

Indicador: % de casos admitidos, de mujeres y hombres, que incluyen conflictos relacionados con permisos de cuidado, licencias de maternidad y paternidad, o conciliación trabajo-familia.



Medida de verificación

Porcentaje



Unidad de análisis o población

Casos admitidos de mujeres y hombres



Variable o fenómeno

Que incluyen conflictos relacionados con permisos de cuidado, licencias de maternidad y paternidad, o conciliación trabajo-familia.



Redacción final

% de casos admitidos, de mujeres y hombres, que incluyen conflictos relacionados con permisos de cuidado, licencias de maternidad y paternidad, o conciliación trabajo-familia.



► Conclusiones

Esta Guía ofrece una herramienta práctica para integrar la perspectiva de género en el seguimiento a la implementación de la reforma laboral en su etapa conciliatoria. Más que constituir un elemento adicional, esta perspectiva funciona como una forma de conocer y entender las desigualdades que atraviesan a las personas usuarias y, con ello, fortalecer la pertinencia y sensibilidad del servicio que ya brindan los Centros de Conciliación Laboral.

Esta Guía parte del reconocimiento del conocimiento, la experiencia y las prácticas ya existentes que la Unidad de Enlace realiza en conjunto con los Centros de Conciliación Laboral, tanto a nivel federal como local. En ese sentido, no busca sustituir dicho bagaje institucional, sino complementarlo mediante la incorporación de herramientas concretas, como lo son los indicadores con perspectiva de género, que faciliten un análisis más detallado de la información y permitan visibilizar brechas y desigualdades.

Asimismo, la incorporación de la perspectiva de género se concibe desde un enfoque transversal, interseccional e intercultural, que reconoce la posibilidad de fortalecer de manera gradual los sistemas de información mediante una mayor desagregación de los datos. Este enfoque permite que el análisis no se limite al sexo de las personas usuarias, sino que pueda ampliarse progresivamente a otras dimensiones relevantes -como nivel de ingreso, condición de discapacidad, identidad de género, pertenencia étnica u otros factores-, favoreciendo una comprensión más integral de las desigualdades que inciden en el acceso y los resultados de la conciliación laboral.

La Guía fue elaborada para que su contenido resulte pertinente a la realidad organizacional de la Unidad de Enlace y de los Centros de Conciliación Laboral y pueda aplicarse de manera progresiva en los distintos momentos del proceso de conciliación. Se concibe como un recurso de consulta y acompañamiento, particularmente útil durante el diseño y revisión de indicadores, ofreciendo orientación para su construcción.

En ese sentido, se espera también que esta Guía contribuya a seguir avanzando, de manera progresiva y sostenida, en la incorporación de la perspectiva de género en los Centros de Conciliación Laboral, y que ello se traduzca en una mejora continua del acceso a la justicia laboral, desde un enfoque integral, incluyente y sensible al género.

Bibliografía

- ▶ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Manual para el Diseño y la Construcción de Indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México. México, DF.: CONEVAL, 2013.
- ▶ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. Metodología para la aprobación de indicadores de los programas sociales. México, D. F.: CONEVAL, 2014.
- ▶ INEGI 2026. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo: Indicadores de ocupación y empleo. (Boletín de indicador núm.29/26). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2026/iooe/IOE2026_01.pdf
- ▶ OIT (2025). Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Beijing. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/IWD_STATISTICS_GED-ES.pdf P.2
- ▶ OIT (2025). Panorama Laboral 2025. América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-12/OIT-Informe-PANORAMA-LABORAL-2025.pdf>
- ▶ Murguialday, C., Vázquez, N., & González, L. (2008). Un paso más: Evaluación del impacto de género. Cooperació. https://www.nodo50.org/mujeresred/IMG/pdf/Un_paso_mas_evaluacion_del_impacto_de_genero.pdf

Publicación realizada en mayo 2026.



Organización
Internacional
del Trabajo



Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



COMISIÓN NACIONAL
DE CENTROS DE
CONCILIACIÓN LABORAL

Las opiniones e interpretaciones contenidas en esta publicación son responsabilidad del autor y no reflejan necesariamente las del Gobierno de Canadá.