

Las mujeres no ganan lo mismo que los hombres

Análisis de la brecha salarial en México

Fernanda Avendaño

Investigadora

[@FerAvMeocuhi](#)

Ingrid Chávez

Investigadora

[@IngridChavezO](#)

Pablo Clark

Investigador

[@PabloClarkD](#)

Paulina Cortés

Investigadora

[@paulinacorteshd](#)

Fátima Masse

Directora de Sociedad incluyente

[@Fatima_Masse](#)

Fecha: 02-12-2020

Las mujeres no ganan lo mismo que los hombres.

Análisis de la brecha salarial en México

Garantizar la autonomía económica de las mujeres contribuye a construir un país más competitivo y con mayor bienestar para su población. Para lograrlo, se requiere diseñar e implementar estrategias con perspectiva de género. Así, al crear más y mejores empleos, bajo condiciones equitativas entre mujeres y hombres, se establece un piso más parejo de derechos laborales para toda la población trabajadora.

Si bien en las últimas décadas se han sumado más mexicanas al mercado laboral, aún existen retos importantes para incrementar su ingreso, permanencia y crecimiento. Uno de estos retos es la disparidad en los salarios que perciben las mujeres en comparación con los hombres, incluso al contrastar por el mismo tipo de trabajo.

Hay diferentes formas de medir la **brecha salarial de género**. Para efectos de este análisis, se usará la definición de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres: el porcentaje que resulta de la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.¹ Este porcentaje responde a la pregunta de **qué tanto más o menos ingreso reciben las mujeres en comparación con los hombres**.

Este documento tiene como objetivo dimensionar la brecha salarial de género bajo diferentes contextos y características de los trabajadores. La conclusión principal es que en la mayoría de los cortes analizados, las mujeres ganan menos que los hombres. Esta diferencia ha cambiado muy poco en los últimos tres años, medido a través del ingreso promedio.² Entre 2017 y el primer trimestre de 2020, la brecha salarial promedio fue del 15%. Esto significa que por cada 100 pesos que percibieron los hombres mensualmente, las mujeres ganaban solo 85 pesos.

¹ ONU Mujeres, “¿Qué es la brecha salarial?”, <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial> (Consultado el 04/11/2020).

² En este documento, el indicador utilizado para medir la brecha salarial es el ingreso promedio mensual para trabajadores de tiempo completo por trimestre y sexo de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Inegi. Si bien el promedio presenta un posible sesgo ya que no elimina los valores extremos, es útil para desagregar por tipo de sector económico, nivel educativo y nivel de ingresos.

Asimismo, las diferencias salariales son notorias al comparar mujeres y hombres con el mismo nivel educativo. Esta brecha es mayor entre quienes concluyeron solo hasta el nivel primaria.

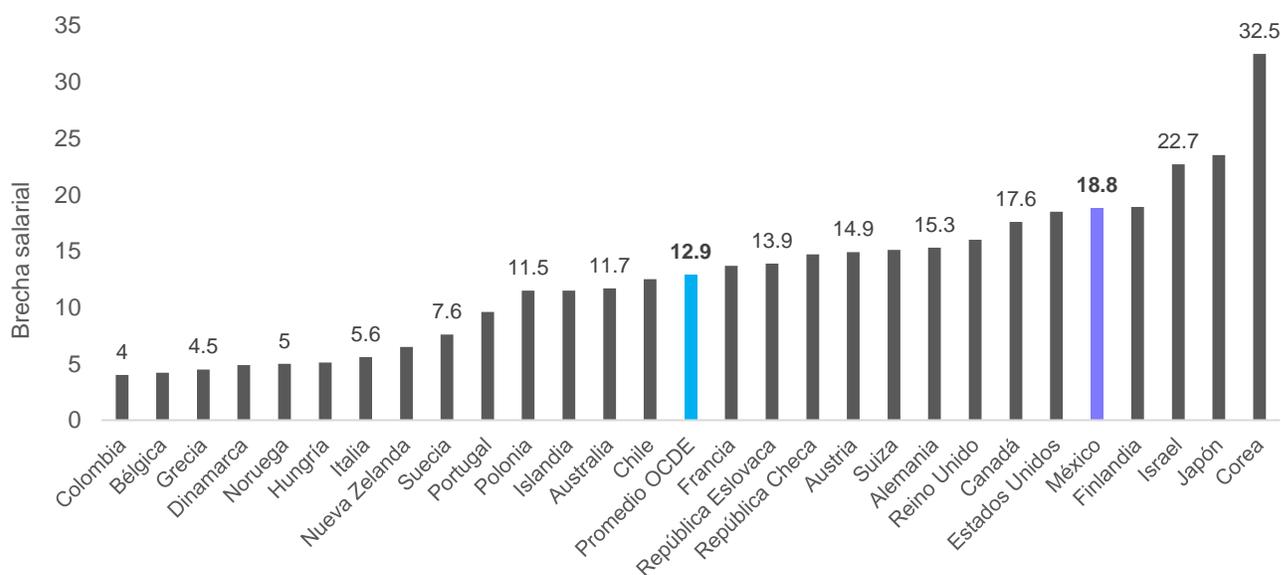
Durante los meses más difíciles de la crisis sanitaria en México, también hubo percepciones salariales distintas. Durante el tercer trimestre de 2020, una mujer ocupada en la formalidad ganó mil 210 pesos menos que un hombre. En el sector informal, esta diferencia fue de mil 144 pesos. Previo a la pandemia, esta brecha fue de mil 435 pesos y mil 260, respectivamente.

Con este análisis se busca aportar evidencia sobre la evolución de la brecha salarial y la participación de las mujeres en el mercado laboral, a fin de que sirva como elemento para diseñar y orientar esfuerzos de política pública en favor de un entorno más equitativo en el mercado laboral.

Brecha salarial en la economía pre-covid

México es el quinto país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con mayores diferencias en el ingreso entre mujeres y hombres, después de Finlandia, Israel, Japón y Corea. Destaca que mientras nuestro país presenta un brecha del 18.8%, Colombia es el mejor de la OCDE con una brecha del 4%.

Gráfica 1. Brecha salarial de género en países de la OCDE



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la OECD Data 2019.

Nota: La OCDE mide la brecha salarial se mide como la diferencia entre la mediana del ingreso de hombres y las mujeres, dividido entre la mediana del ingreso de los hombres. Los valores positivos muestran que los hombres tienen mayores salarios.

A pesar de ello, estas diferencias entre sexos han disminuido paulatinamente en el país. De acuerdo con el reporte *Women in Work Index 2019*,³ México ha logrado mejorar las condiciones salariales de sus trabajadoras avanzando del puesto 33 al 32 entre los 37 países que conforman la OCDE.

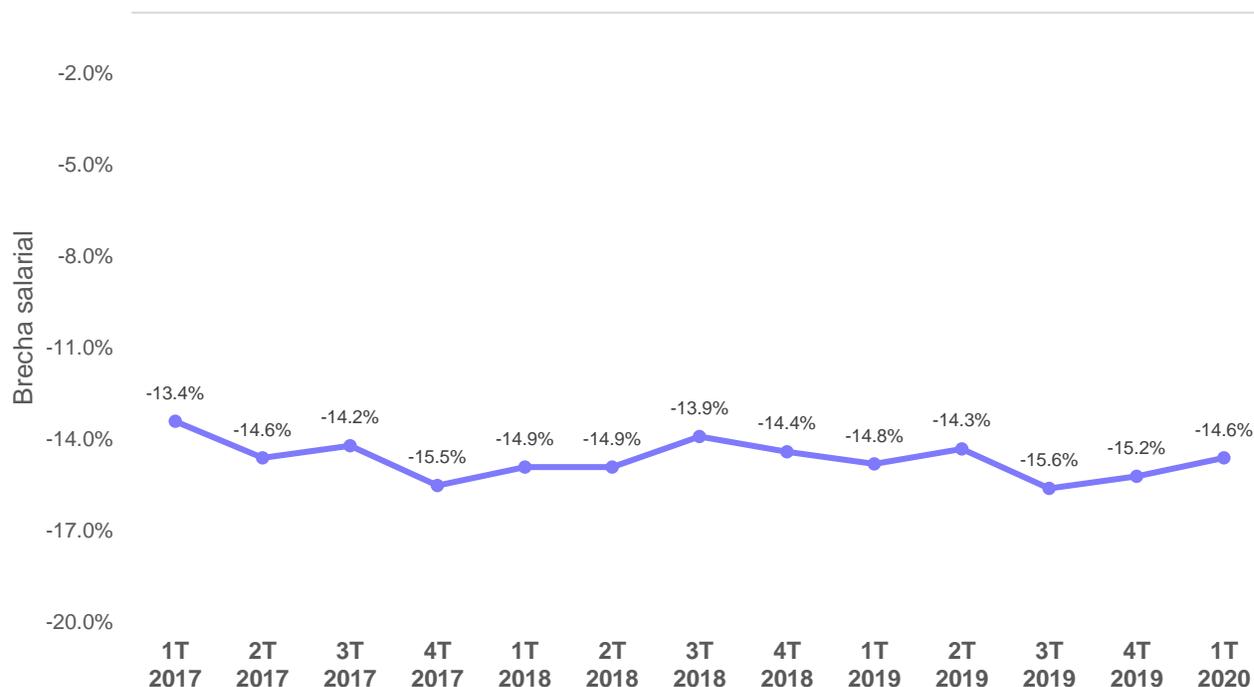
Estos resultados son una buena noticia para la incorporación de la mujer en la economía, sin embargo, aún estamos lejos de lograr la paridad en los salarios percibidos. La concentración de las mujeres en los empleos menos remunerados, así como su participación mayoritaria en ciertos sectores de la economía y la alta carga de horas que destinan al cuidado de los hijos y del hogar, son algunos de los factores que podrían enfatizar la brecha salarial.

Los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) estiman que, desde el primer trimestre de 2017 hasta marzo de 2020, ha habido una variación mínima respecto a la diferencia entre los ingresos que perciben las mujeres y los hombres.

Como lo muestra la gráfica 2, la brecha salarial promedio entre 2017 y el primer trimestre de 2020 fue del 15%. Esta cifra no ha cambiado en años recientes. Durante 2019 y hasta antes de la pandemia, por cada 100 pesos que percibían los hombres mensualmente, las mujeres ganaban solo 85 pesos.

³ PWC España, *Women in Work Index 2019*, (2019), <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/women-inwork-index-2019.html> (Consultado el 23/11/2020).

Gráfica 2. Evolución de la brecha salarial de 2017 al primer trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la ENOE de 2017 al primer trimestre de 2020, Inegi.

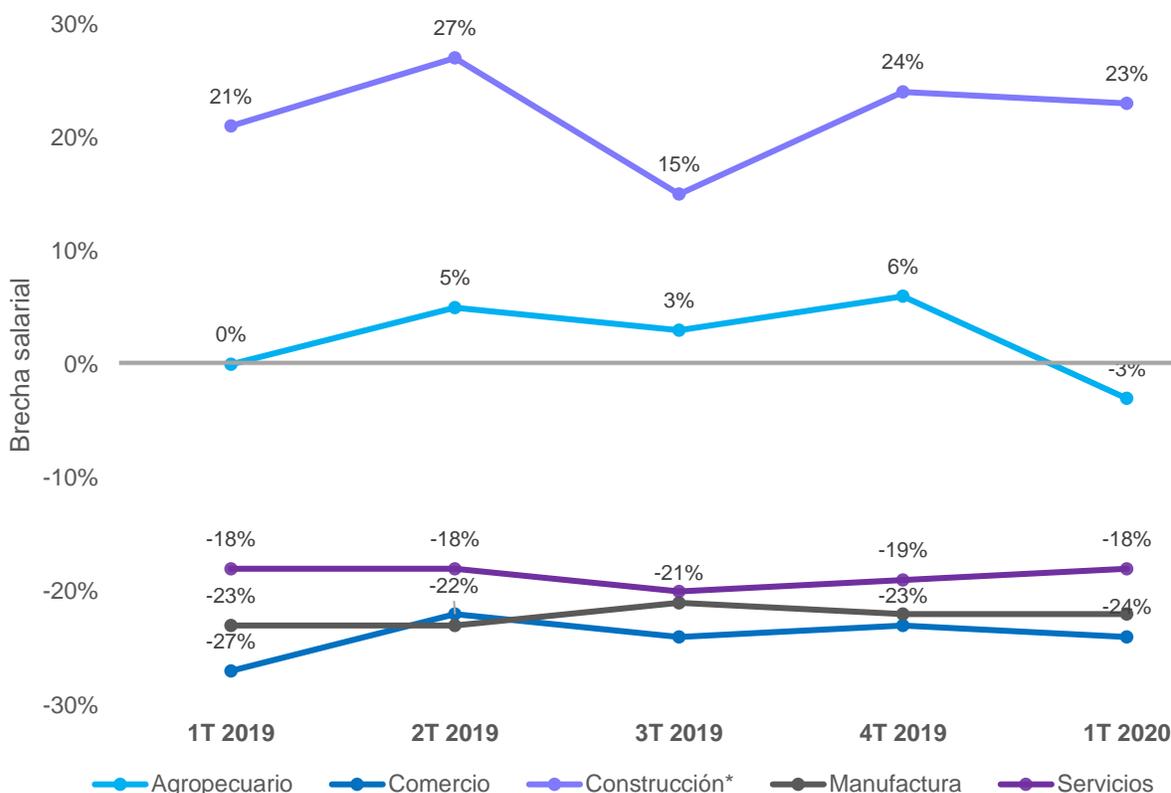
Nota: La brecha salarial se mide como la diferencia entre el ingreso promedio de las mujeres y los hombres, dividido entre el ingreso promedio de los hombres. Si la cifra es menor a cero, implica que los hombres tienen un ingreso mayor.

El tercer trimestre de 2019 fue el periodo donde se reportó la mayor diferencia salarial (15.6%), lo que equivale a mil 198 pesos entre el ingreso que ganó una mujer y un hombre al mes (6 mil 490 y 7 mil 688 respectivamente).

En contraste, a pesar de que el primer trimestre de 2017 fue el periodo donde se registró la menor brecha salarial (13.4%), esta diferencia significa una disparidad de mil dos pesos entre lo que gana una mujer y un hombre.

Estas brechas salariales también se hacen notorias por sector. Como lo muestra la gráfica 3, durante 2019 y hasta marzo de 2020, el sector con mayor brecha salarial fue el comercio. Durante el primer trimestre del año anterior se registró la mayor diferencia salarial: un 27% entre lo que ganó mensualmente una mujer y un hombre, equivalente a mil 980 pesos.

Gráfica 3. Diferencias salariales por sector económico de 2019 hasta el primer trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la ENOE de 2019 al primer trimestre de 2020, Inegi.

Nota: La brecha salarial se mide como la diferencia entre el ingreso promedio de las mujeres y los hombres, dividido entre el ingreso promedio de los hombres. Si la cifra es menor a cero, implica que los hombres tienen un ingreso mayor.

*La brecha salarial para el sector construcción puede tener un sesgo, ya que en la ENOE hay pocas observaciones de mujeres ocupadas con respecto a los hombres.

En el caso de los sectores construcción y agropecuario son los únicos en donde las mujeres ganan más que los hombres, especialmente en 2019, por tanto, los valores de la brecha salarial son positivos.

El caso del sector construcción llama la atención. Durante el primer trimestre de 2019, en el sector de la construcción se encontraban laborando 149 mil 885 mujeres, equivalente a sólo el 1% del total de mujeres ocupadas. En contraste, más de 4.1 millones de hombres trabajaban en este sector.

Además, al analizar la distribución de mujeres y hombres por nivel educativo durante el mismo periodo, hay diferencias claras. Mientras que la mayoría de las mujeres ocupadas en el sector

construcción cuentan con un nivel educativo medio superior o superior (68%), la proporción más alta de hombres ocupados tiene estudios educativos solo hasta nivel secundaria (38%).

Estas proporciones podrían explicar que las mujeres ganaron más que los hombres en 2019, como también lo muestra la brecha en el sector construcción que estimó el Instituto Nacional de las Mujeres en su Índice de Discriminación Salarial (0.44).⁴ Este efecto puede asociarse a que las mujeres cuentan con un mayor grado de profesionalización y, por tanto, los tipos de trabajos que realizan son distintos.

En relación al sector agropecuario, pese a que existen diferencias positivas en los ingresos que perciben las mujeres y los hombres, el salario promedio durante 2019 y 2020 en la industria agropecuaria es el más bajo registrado por Inegi para las mujeres: 4 mil 860 pesos mensuales en 2019 y 4 mil 733 hasta marzo de 2020.⁵ Además, aunque durante 2019 la brecha salarial se mantuvo positiva en favor de los ingresos de las mujeres, en el primer trimestre de 2020, ésta registró una caída de nueve puntos porcentuales.

Por otro lado, los sectores de servicios, manufactura y comercio, muestran una brecha salarial negativa sobre las mujeres. Durante 2019 y hasta el primer trimestre de 2020, la mayor diferencia salarial fue en el sector comercio por mil 757 pesos, en el cual también las mujeres tienen los ingresos más bajos (5 mil 583) en comparación con el sector manufactura y servicios.

Estos tres sectores concentran el 95% de las mujeres ocupadas: el 16% se encuentra en la industria manufacturera, el 53% trabaja en alguna actividad de servicios y el 26% se dedica al comercio. Esto significa que los sectores con mayor participación económica femenina son, a su vez, los que tienen una mayor brecha salarial de género.

Por último, la disparidad salarial entre mujeres y hombres también se asocia con los niveles educativos. Para todos los niveles existe una brecha salarial negativa. Sin embargo, esta es menor conforme aumenta la escolarización. Esto implica que las diferencias salariales que enfrenta una

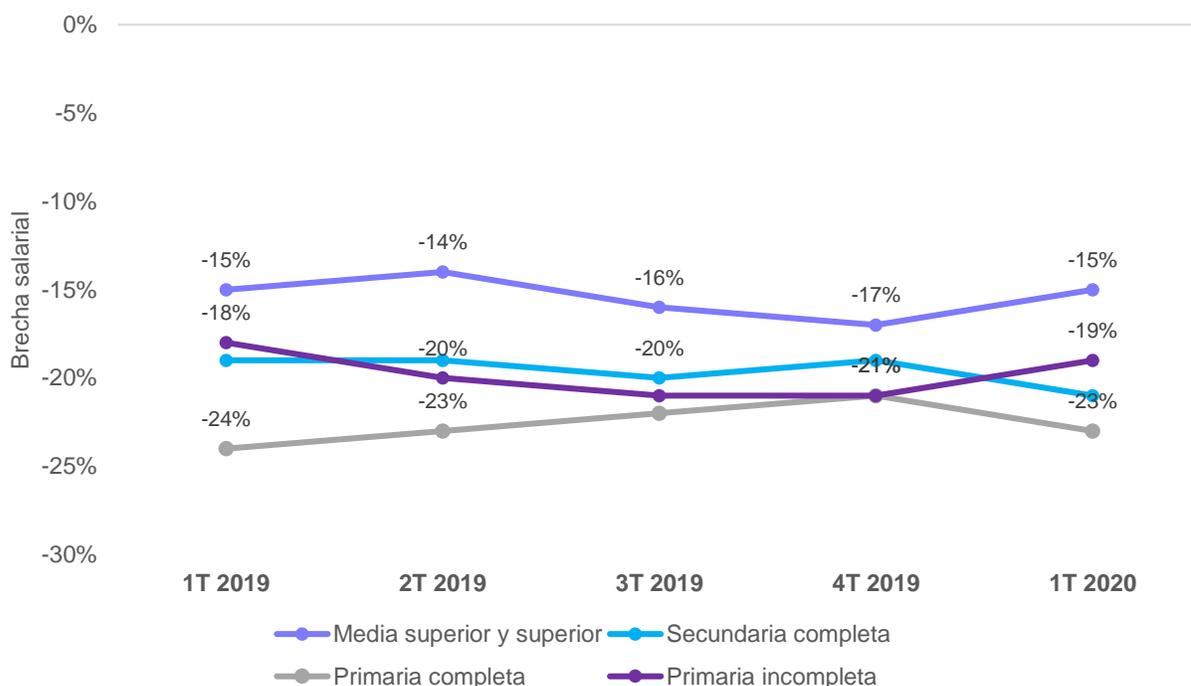
⁴ Nota: la proporción de la brecha salarial es distinta a lo reportado en Inmujeres, ya que su forma de calcularla es con base en el ingreso por hora y los años promedio de escolaridad. Instituto Nacional de las Mujeres, "Índice de Discriminación Salarial por sector de actividad de la población de 14 años y más", http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador_pc.php?IDPrograma=1&IDObjetivo=3&IDNivel=3 (Consultado el 30 de noviembre de 2020).

⁵ En este documento, los datos del ingreso promedio están reportados a pesos constantes del 1T de 2020.

mujer con educación media superior y superior es menor que aquellas para mujeres con primaria terminada o incompleta.

En la gráfica 4 se muestra la brecha salarial entre mujeres y hombres de acuerdo al nivel educativo. En todos los niveles registrados por el Inegi, hay una brecha salarial que castiga los ingresos de las mujeres.

Gráfica 4. Diferencias salariales por nivel educativo de 2019 hasta el primer trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la ENOE de 2019 al primer trimestre de 2020, Inegi.

Nota: La brecha salarial se mide como la diferencia entre el ingreso promedio de las mujeres y los hombres, dividido entre el ingreso promedio de los hombres. Si la cifra es menor a cero, implica que los hombres tienen un ingreso mayor.

Durante 2019 y el primer trimestre de 2020, las mujeres con primaria completa sufrieron los efectos de la mayor brecha salarial por nivel educativo registrado. Durante el primer trimestre de 2019, las mujeres percibieron un ingreso promedio de 4 mil 827 pesos, mientras que los hombres percibieron 6 mil 332 pesos, una diferencia de mil 505 pesos.

Aunque las diferencias salariales entre mujeres y hombres están presentes en los distintos niveles de preparación académica, ésta es mayor entre las y los trabajadores que tienen menos estudios.

Las mujeres con niveles educativos de media superior o superior, durante 2019 y 2020, se han enfrentado a una brecha salarial promedio del 15% en comparación a los ingresos que perciben los hombres. Mientras que, durante ese mismo periodo, ellos ganaron en promedio 10 mil 3 pesos mensuales, ellas percibieron mil 549 pesos menos (8 mil 454 pesos).

Visto desde otra perspectiva, el ingreso promedio de una mujer con estudios de educación media superior o superior es, en promedio, solo 33% superior al de una mujer con secundaria completa. Esto significa que, a pesar de la experiencia profesional de las mujeres, se enfrentan a un mercado laboral que no reconoce su preparación educativa de manera igual que el de los hombres.

A manera general, aunque las diferencias salariales se mantuvieron casi de manera constante durante 2019 y el primer trimestre de 2020, las mujeres con primaria y secundaria completa, ganaron en promedio mil 412 pesos menos que los hombres con el mismo nivel educativo.

Si las mujeres participaran en la economía en el mismo grado que los hombres y bajo las mismas condiciones del mercado laboral y educativo, sería posible impulsar la competitividad y la productividad del país.

Brecha salarial en la economía durante covid

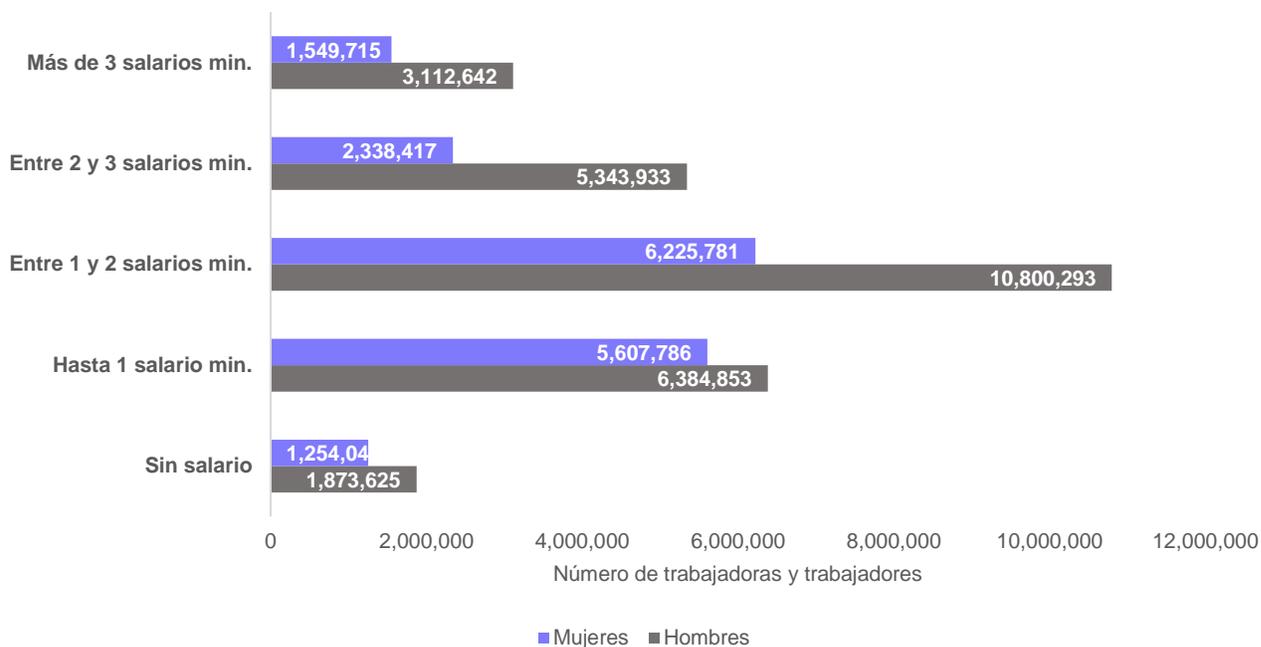
Los cambios en las dinámicas laborales y los ingresos percibidos por hombres y mujeres antes y durante la pandemia, han sido notorios. Esta condición ha afectado más a las trabajadoras, quienes, además, mantienen una doble carga de las tareas no remuneradas dedicadas al cuidado de los niños y las tareas del hogar.

Si bien hubo una disminución de tres puntos porcentuales en la brecha salarial entre el primer y tercer trimestre del 2020, es posible que el efecto se deba a la crisis económica inducida por la pandemia. Entre marzo y abril de este año, más de 5 millones de trabajadoras perdieron su empleo, eliminando así sus ingresos.

Como lo muestra la gráfica 5, durante julio, agosto y septiembre de 2020, el número de mujeres que ganaban más de tres salarios mínimos, representó casi la mitad de los trabajadores que percibieron este nivel de ingresos.

En contraste, la mayor proporción de mujeres ocupadas ganaban menos de dos salarios mínimos. Desde enero hasta septiembre de este año, hay más mujeres que perciben menores ingresos en comparación con aquellas que ganan más de este rango.

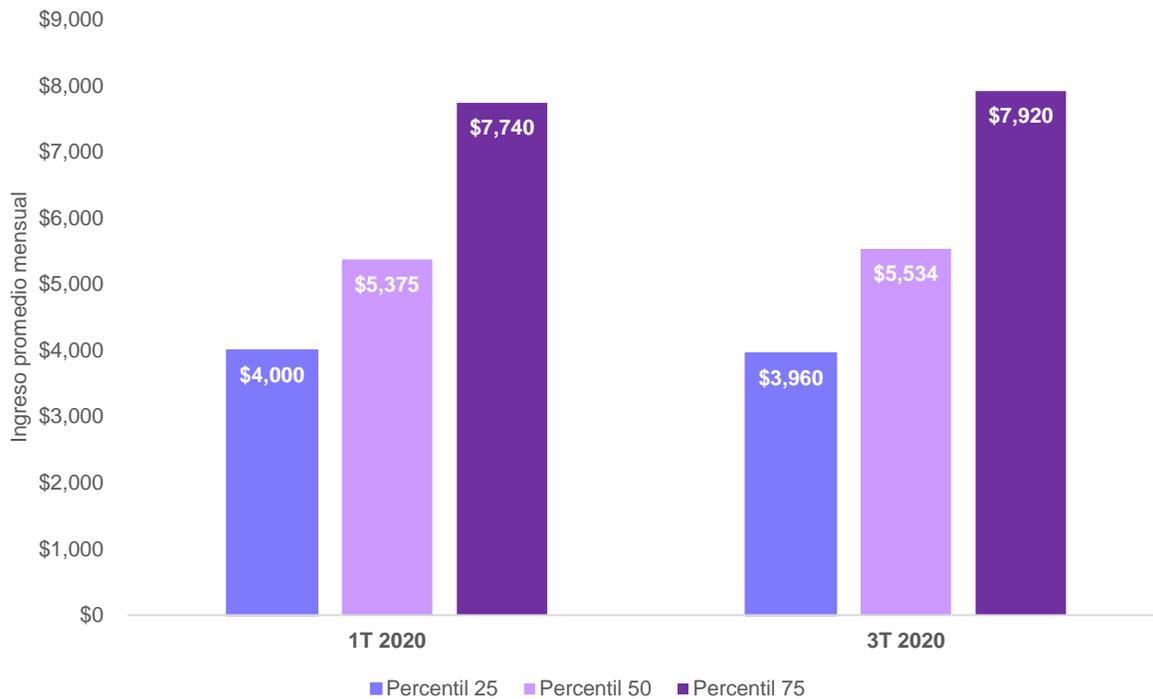
Gráfica 5. Número de mujeres y hombres por nivel de ingresos en el tercer trimestre de 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la ENOE del tercer trimestre de 2020, Inegi.

En este sentido, los datos de la gráfica 6 muestran que, durante el primer trimestre del año, el 25% de las mujeres ganaron 4 mil pesos (o sea el grupo de mujeres con menores ingresos), mientras que el 75% percibía ingresos promedios mensuales de 7 mil 740 pesos. Sin embargo, a lo largo del tercer trimestre, el 25% de mujeres disminuyó su ingreso a 3 mil 960 pesos, mientras que el 75% de las trabajadoras ganaban 7 mil 920 pesos mensuales, un aumento de 180 pesos al término de marzo y septiembre.

Gráfica 6. Ingreso promedio mensual de las mujeres durante el primer y tercer trimestre 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la ENOE del primer y tercer trimestre de 2020, Inegi.

Nota: Las cifras de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (2T 2020) no son estrictamente comparables con el diseño de la ENOE.

En comparación, durante los meses de julio, agosto y septiembre, el 25% de los hombres recibió 4 mil 257 pesos, mientras que el 75% ganó 8 mil 514 pesos. En ambos casos los trabajadores registraron mayores ingresos que las mujeres en el mismo periodo.

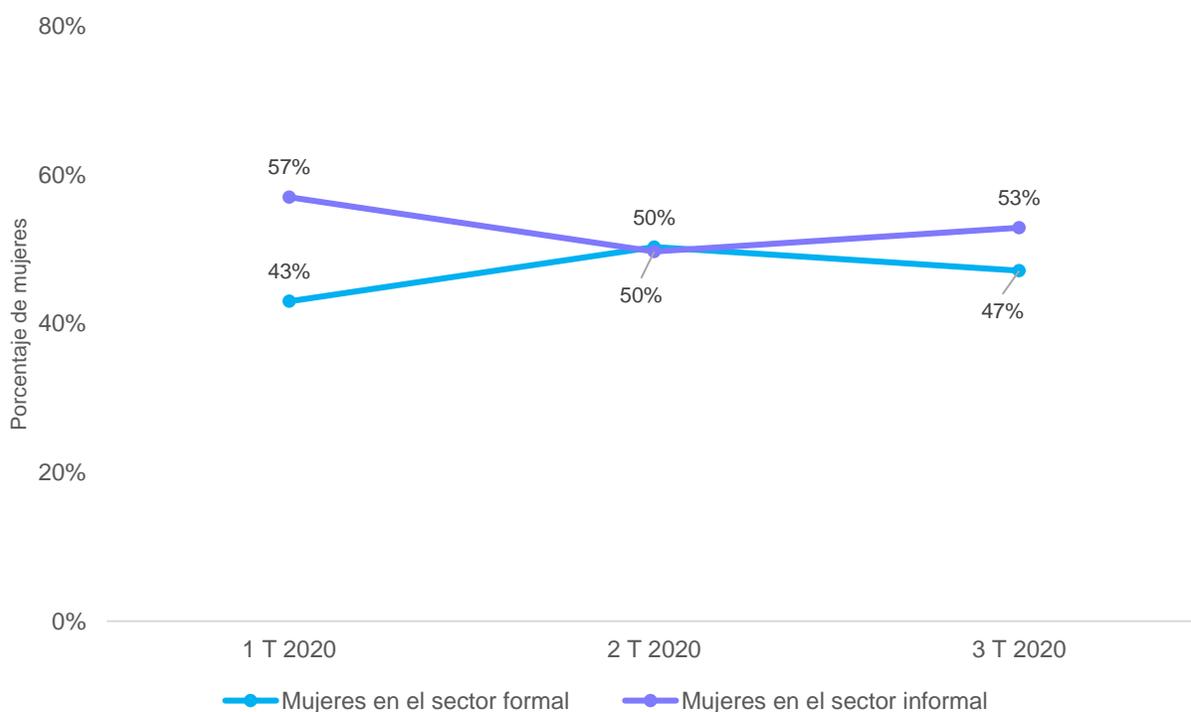
Por último, también se observan diferencias en los ingresos entre las trabajadoras del sector formal e informal. En promedio, durante julio, agosto y septiembre, una mujer que trabajaba en la formalidad ganó 42% más que una mujer ocupada en la informalidad (8 mil 333 pesos en comparación con 4 mil 821, respectivamente).

Además, la diferencia salarial entre mujeres y hombres es notoria para ambos tipos de mercados laborales. En el tercer trimestre de 2020, las mujeres ocupadas en la informalidad ganaron 19% menos que los hombres. Por su parte, los ingresos de las trabajadoras en el sector formal fue un 13% menos que los trabajadores.

Los beneficios de la formalidad no solo son en términos salariales, sino también ofrece la puerta de entrada para la seguridad social. Esto representa ventajas laborales como acceso a atención médica, guarderías para el cuidado de los niños, ahorro para el retiro y prestaciones en caso de invalidez o fallecimiento.⁶

Como se muestra en la gráfica 7, durante el primer trimestre 2020, el porcentaje de mujeres formales (43%) fue menor al de mujeres informales (57%). Sin embargo, en el segundo trimestre la distribución cambió. Las mujeres ocupadas en la informalidad disminuyeron (50%) y las formales aumentaron (50%), encontrándose en proporciones iguales. Esto pudo ser ocasionado por un mayor número de mujeres informales que salieron de la economía tras la reestructuración a causa de la pandemia.

Gráfica 7. Porcentaje de mujeres formales e informales de 2020



Fuente: Elaborado por el IMCO con información de la ENOE de 2020, Inegi.

Nota: Las cifras de la Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo (2T 2020) no son estrictamente comparables con el diseño de la ENOE; sin embargo, al ser una aproximación a los indicadores que tradicionalmente capta la ENOE, son una medida de referencia.

⁶ Gobierno de México, "Beneficios RISS," <http://www.imss.gob.mx/beneficios-riss/beneficios> (Consultado el 24/11/2020).

Respecto al tercer trimestre de 2020, la población formal e informal pareció regresar a “la normalidad”. Ahora, la proporción de mujeres en el sector informal (53%) es mayor al del formal (47%). No obstante, existe una menor proporción de mujeres ocupadas en comparación al primer trimestre del mismo año.

Si bien, esta distribución de las mujeres en el mercado laboral no es óptima, es importante cuestionar por qué ocurrió. A pesar de que el sector informal carece de acceso a seguridad social, es posible que en un contexto cambiante como el de la pandemia, la falta de oportunidades para las mujeres las obliga a buscar otras opciones de empleo dada la falta de creación de trabajos formales.

IMCO propone

Las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres constituyen uno de los principales desafíos en la implementación de políticas para revertir las desigualdades. La brecha salarial es consecuencia de múltiples diferencias en las condiciones del mercado laboral y en las oportunidades de crecimiento profesional de las mujeres. Por ello, es importante dimensionar la magnitud de esta desigualdad y sus características para generar alternativas que respondan al contexto cambiante.

Al respecto, el IMCO ofrece algunas recomendaciones que pueden ayudar a reducir la brecha salarial en México y asegurar el acceso de las mujeres al empleo formal y el pleno cumplimiento de sus derechos laborales.

- **Dimensionar las propias brechas salariales.** Las organizaciones públicas y privadas deberían analizar sus propias diferencias salariales entre hombres y mujeres para puestos similares. Esto a través de políticas de remuneración salarial para tratar de cerrar las brechas (por ejemplo, a través de capacitación continua, acciones de conciliación entre el trabajo y la familia, programas de mentorías para mujeres, así como claridad en las expectativas para acceder a un salario mayor).
- **Asegurar la definición de los puestos de trabajo con base en las competencias y conocimientos de los trabajadores.** Las percepciones salariales en todos los niveles jerárquicos de las organizaciones deben definirse con base en un tabulado indistinto, a fin de que se asegure que tanto en los puestos operativos, gerenciales o directivos, las remuneraciones sean iguales para hombres y mujeres.

- **Generar e implementar iniciativas desde el gobierno**, similar a la Ley de Igualdad en las Remuneraciones,⁷ para garantizar que, en las organizaciones de la iniciativa privada, se reciba igual salario por igual trabajo entre mujeres y hombres. De esta manera se asegurará que se paguen de manera justa las actividades laborales al mismo tiempo que se incentiva la permanencia de las mujeres en el sector formal.
- **Diferenciar las tasas del impuesto sobre la renta (ISR) entre hombres y mujeres.**⁸ Si las mujeres enfrentaran una tasa menor de ISR que los hombres, tendrían mayores incentivos para buscar empleos en la economía formal. Asimismo, las empresas tendrían mayores incentivos para contratar a más mujeres que tengan las capacidades necesarias.
- **Avanzar hacia un sistema universal de seguridad social.**⁹ La regla actual de afiliación a la seguridad social permite que solo un familiar esté en el mercado formal y con ello, el/la cónyuge, ascendientes y descendientes reciban beneficios. Por ello, ésta podría ser un incentivo para que más mujeres se concentren en el mercado informal, ante la falta de flexibilidad en empleos formales así como otras prácticas discriminatorias. Si el acceso a la seguridad social fuera universal, los incentivos en nuestro país serían diferentes.

⁷ La Ley de Igualdad en las Remuneraciones exige que los hombres y las mujeres que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo reciban igual salario por igual trabajo | Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, Igualdad en las Remuneraciones/Discriminación en la Remuneración, <https://www.eeoc.gov/es/igualdad-en-las-remuneracionesdiscriminacion-en-la-remuneracion> (Consultado el 24/11/2020).

⁸ Alberto Alesina y Andrea Ichino, "Income tax: different tax rates for men and women", *VoxEU*, (2007), <https://voxeu.org/article/income-tax-gender-discrimination> (Consultado el 01/12/2020).

⁹ Santiago Levy, *Esfuerzos mal recompensados: la elusiva búsqueda de la prosperidad en México*, Inter-American Development Bank, (2018).

IMCO

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD, A.C.