

IMCO Analiza

La brecha salarial en México

- **En México las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres. Sin embargo, esas diferencias son menores para las mujeres con mayor preparación y mejores condiciones laborales.**
- **Desde 2017 y hasta antes del inicio de la pandemia por covid-19, las mujeres ganaban, en promedio, 85 pesos por cada 100 pesos de los hombres.**
- **Las mujeres con mayor preparación escolar enfrentan una menor brecha. En 2019, las trabajadoras con solo la primaria completa ganaron 23% menos que los hombres.**
- **Los sectores de comercio, manufactura y servicios enfrentan las mayores brechas salariales, los cuales, además, emplean al 95% de las mujeres ocupadas.**
- **Hasta septiembre de 2020, una mujer que trabajaba en la formalidad ganó, en promedio, 42% más que una mujer ocupada en la informalidad, pero 13% menos que un hombre en el sector formal.**

Las mujeres no ganan lo mismo que los hombres. En los últimos años, la participación de las mexicanas en el mercado laboral ha aumentado cada vez más. Sin embargo, las diferencias en el salario promedio entre hombres y mujeres no han cambiado mucho.

¿Qué tan diferente es el salario que reciben las mujeres en comparación con el que perciben los hombres?

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), ha habido una variación poco considerable entre los ingresos percibidos por una mujer y un hombre. Desde 2017 y hasta antes del inicio de la pandemia por covid-19, la brecha salarial promedio fue del 15%. Es decir, por cada 100 pesos que ganaban los hombres mensualmente, las mujeres percibían solo 85 pesos.

En el primer trimestre de 2017 se registró la menor diferencia salarial (13.4%). En contraste, durante el tercer trimestre de 2019 la brecha en los ingresos promedio mensuales fue de las más altas: mil 198 pesos, equivalentes al 16%.

Las diferencias salariales son más notorias al separar por sectores económicos:

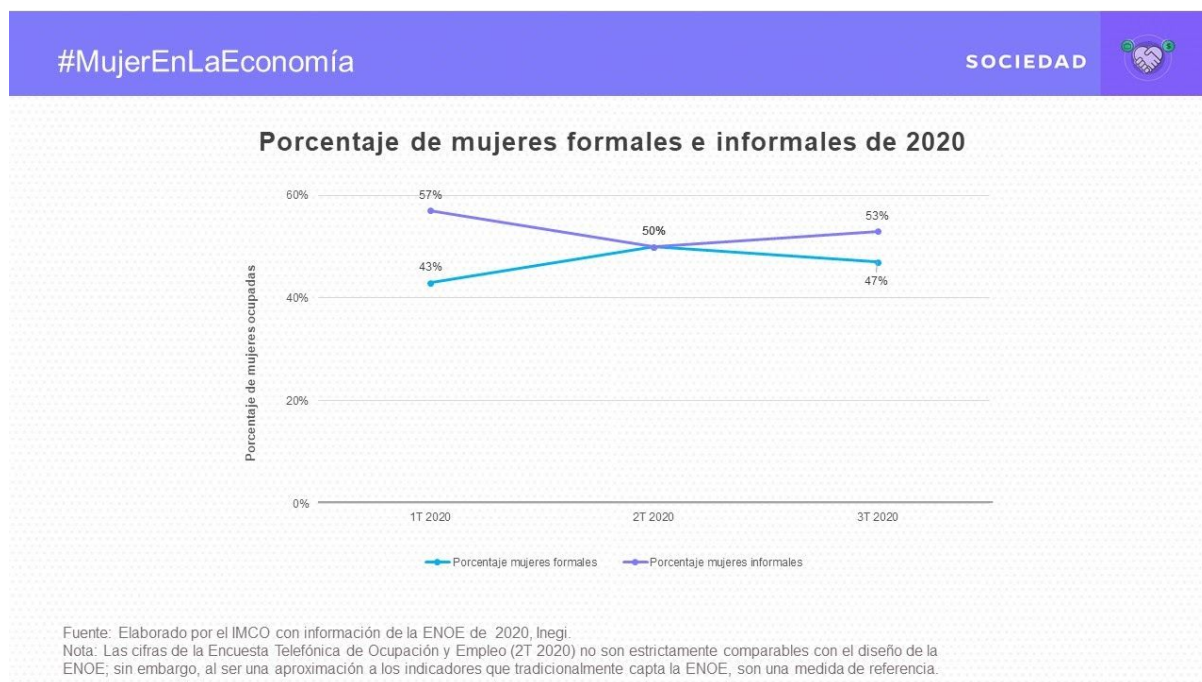
- **Los sectores de servicios, manufactura y comercio, tienen las mayores diferencias salariales. A su vez, estos emplean al 95% de las mujeres ocupadas en el país.**
- **El sector con mayor brecha salarial fue el comercio.** Desde 2019 y hasta antes de la pandemia, este sector tuvo la mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres (24%). Mientras que una mujer percibía, en promedio, 5 mil 543 pesos mensuales, un hombre ganaba 7 mil 300 pesos. Este sector emplea al 26% de las mujeres ocupadas.
- **En el sector agropecuario las mujeres ganan más que los hombres, sin embargo, en este los ingresos de las trabajadoras son significativamente menores en comparación con los de otros sectores analizados.**

La brecha salarial también se presenta al analizar por nivel de escolaridad:

- En 2019 y hasta inicios de 2020, las mujeres con niveles educativos de media superior o superior se enfrentaron a una diferencia salarial promedio del 15%. Las trabajadoras con este nivel educativo ganaban 8 mil 454 pesos mensuales, mientras que los trabajadores percibían 10 mil pesos.
- **El panorama es más desalentador para las mujeres con menos estudios.** La diferencia salarial de aquellas mexicanas con primaria completa fue más grande en 2019, en comparación con quienes no concluyeron este nivel educativo (23% y 20% respectivamente).

¿Cómo ha cambiado la dinámica laboral de las mujeres durante la pandemia?

Los cambios en las dinámicas laborales y los ingresos percibidos por hombres y mujeres antes y durante la pandemia han sido notorios. Durante el primer trimestre de 2020, el porcentaje de mujeres formales (43%) fue menor al de mujeres informales (57%). Esta proporción fue similar al término de septiembre de 2020. Las mujeres en el sector formal representaron el 47%, mientras que 53% de las mujeres se emplearon en el sector informal.



No obstante, durante julio, agosto y septiembre, una mujer que trabajaba en la formalidad ganó en promedio 42% más que una mujer ocupada en la informalidad (8 mil 333 pesos en comparación con 4 mil 821, respectivamente), pero 13% menos que un hombre empleado en el sector formal.

IMCO Propone

Garantizar la autonomía económica de las mujeres contribuye a construir un país más competitivo y con mayor bienestar para su población. Para lograrlo el IMCO emite algunas recomendaciones que podrían ayudar a reducir la brecha salarial en México:

- **Dimensionar las brechas propias.** Las organizaciones públicas y privadas deben analizar sus propias diferencias salariales y, a partir de ello, diseñar políticas para cerrar progresivamente las brechas.
- **Asegurar la definición de los puestos de trabajo con base en competencias y conocimientos del trabajador.** Las instituciones deben garantizar que las remuneraciones sean iguales para hombres y mujeres en todos los puestos de trabajo.
- **Generar e implementar iniciativas desde el Gobierno.** Similar a la Ley de Igualdad en las Remuneraciones en Estados Unidos, la cual exige a las organizaciones que los hombres y las mujeres que desempeñen sus funciones en el mismo lugar de trabajo reciban un salario equitativo al desempeñar el mismo trabajo.¹ También se podría reducir la tasa de impuesto sobre la renta (ISR) para las mujeres, de forma que se generen incentivos para que más de ellas se sumen a la economía formal.

El monitoreo de estos datos nos brinda evidencia para diseñar políticas públicas que beneficien a la #MujerEnLaEconomía. Descúbrelo en el microsítio www.imco.org.mx/monitor

El IMCO es un centro de investigación apartidista y sin fines de lucro dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.

Para entrevistas favor de comunicarse con

Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. (55) 7907 6656

¹ 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).