

# BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Un comparativo sectorial e internacional



Con el apoyo de:













# Contenido

I.	Introducción	.2
II.	¿Igualdad salarial o brecha salarial de género?	.3
III.	¿Cómo se ve México en comparación con otros países?	.4
IV.	¿Qué hay detrás de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres?	.6
	<ol> <li>Segregación ocupacional y horas de trabajo</li> <li>Posición jerárquica</li> </ol>	
V.	¿Qué sectores tienen las mayores y menores brechas de ingreso por género e México?	
VI.	¿Qué puede explicar la brecha de ingresos en los sectores?	10
	<ol> <li>Representación femenina</li> <li>Salario mínimo</li> <li>Nivel educativo</li> <li>Especialización por sector</li> </ol>	
VII.	¿Cómo se compara la brecha de ingresos sectorial con otros países?	13
∕III.	En México, ¿qué estados tienen las mayores y menores brechas de ingreso?	15
IX.	Conclusiones1	8
Χ.	IMCO Propone	18
XI.	Bibliografía2	21
XII.	Anexo. Marco regulatorio de transparencia de salarios	23



#### I. Introducción

En México y el mundo, las mujeres enfrentan distintas barreras para entrar, permanecer y crecer profesionalmente en el mercado laboral. Entre otros temas culturales y socioeconómicos, uno de los desafíos es la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae principalmente en las mujeres, la cual limita el tiempo disponible para ofrecer en el mercado laboral. Aún más, las condiciones laborales no se adecúan a sus necesidades, puesto que aquellas mujeres que participan en la economía remunerada necesitan flexibilidad de horarios, y la estabilidad y seguridad que conlleva la formalidad.

Aún cuando las mujeres adquieren cada vez más habilidades, el avance hacia la paridad de género en la economía ha sido lento: por mencionar un dato, la matrícula femenina en las universidades a nivel mundial se triplicó entre 1995 y 2018. Sin embargo, la elección de carreras entre las mujeres ha cambiado poco en el tiempo; este es uno de los factores que profundizan la desigualdad de género en el mercado laboral¹. A este fenómeno se le conoce como segregación ocupacional por género², es decir, la distribución desigual de mujeres y hombres en distintos giros de trabajo y niveles dentro de ellos. Por sí misma, la segregación se traduce en diferentes brechas de género en el trabajo al que acceden las mujeres, las posibilidades de crecimiento durante sus trayectorias laborales, y la brecha de ingresos³.

La consecuencia de un mercado laboral que no procura condiciones equitativas es la subrepresentación de trabajadoras, y su concentración en empleos de bajos salarios. El problema se agudiza conforme sube el nivel de puestos: las mujeres enfrentan barreras para ocupar puestos con mayor poder de decisión, y en última instancia, para acceder a las sillas en la alta dirección de las empresas<sup>4</sup>.

Es importante dimensionar la magnitud de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, así como entender las razones detrás de ella, para generar propuestas concretas que puedan ser comunicadas y aplicadas en distintos sectores económicos, públicos y en la sociedad civil.

Ante este panorama, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) con el apoyo de Bayer, Interprotección, el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y el Consejo Mexicano de Asuntos Internacionales (Comexi), analizó la brecha en los ingresos promedio entre hombres y mujeres, con el objetivo de **conocer qué características tiene en diferentes sectores en México y en otros países.** Para el análisis internacional se consideran diez países: Chile, Colombia, Estados Unidos, India, Islandia, Japón, México, Perú, Reino Unido y Uruguay. Para la comparación sectorial se considera a Chile, Colombia, México y Perú.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> IMCO. La brecha de género en la elección de carreras. 2022. Disponible en: <a href="https://imco.org.mx/la-seleccion-de-carrera-profesional-profundiza-las-desigualdades-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mercado-laboral/">https://imco.org.mx/la-seleccion-de-carrera-profesional-profundiza-las-desigualdades-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mercado-laboral/</a>

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> World Bank. *Gender-Based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*. 2019. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31510

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Banco Interamericano de Desarrollo. *El porqué de la relación entre género y transporte*. 2016. Disponible en: https://publications.iadb.org/es/publicacion/17068/el-porque-de-la-relacion-entre-genero-y-transporte

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Unesco, 2021. Mujeres en la educación superior. Disponible en: <a href="https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior">https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior</a> 12-03-21.pdf



#### II. ¿Igualdad salarial o brecha salarial de género?

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, la **igualdad salarial se refiere a la situación en la que mujeres y hombres reciben la misma remuneración por el mismo trabajo**, o bien, al trabajo de igual valor<sup>5</sup> sin distinción por sexo, género, etnicidad, edad, orientación sexual, o condición social y económica. Esta igualdad implica una medición de ingresos que tome en cuenta las características específicas de los puestos y las personas que los ocupan, para asegurar que ambos datos sean estrictamente comparables. **Esto, sin embargo, solo se puede medir con los datos de la nómina que incorporen las características de la persona y los detalles del puesto dentro de las empresas o las organizaciones, que usualmente no son públicos.** 

Para superar este desafío, hay métodos generales como el que sugiere la Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres). Este establece que la brecha salarial de género<sup>6</sup> o la brecha de ingresos se mide como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio de los hombres y las mujeres, dividida entre el ingreso de los hombres.

Dado que la brecha de ingresos se mide al contrastar valores promedio, **es un indicador útil para conocer el tamaño de la diferencia en los ingresos de las trabajadoras respecto a los trabajadores.** Sin embargo, hay que tener en cuenta sus limitaciones. Al ser una medida agregada, no se calcula para un mismo puesto de trabajo -y en consecuencia conlleva diferencias en responsabilidades-, además de que no toma en cuenta variables demográficas y específicas como la edad, el nivel educativo, la antigüedad, experiencia, duración de la jornada laboral y tipo de ocupación<sup>7</sup>. Todas estas variables pueden explicar distintas aristas en la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres.

A pesar de perder cierto nivel de especificidad, esta diferencia porcentual sí responde a la pregunta sobre cuánto ganan las mujeres por su trabajo en comparación con los hombres, con desagregación nacional, estatal y sectorial. Cuando la diferencia porcentual es negativa, implica una brecha de ingresos en favor de los hombres, de lo contrario, la brecha de ingresos es en favor de las mujeres.

Para efectos de este análisis, el IMCO mide la brecha de ingresos como lo establece ONU Mujeres, ya que su metodología es reconocida en el ámbito internacional. Se utiliza el

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> World Economic Forum. *Global Gender Gap Report.* 2022. Disponible en: <a href="https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/">https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/</a>

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> ONU Mujeres. ¿ Qué es la brecha salarial? Disponible en: <a href="https://lac.unwomen.org/es/que-bacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial">https://lac.unwomen.org/es/que-bacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial</a>

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Economic Policy Institute. What is the gender pay gap and is it real? The complete guide to how women are paid less than men and why it can't be explained away. 2016. Disponible en <a href="https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/">https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/</a>

European Commision. *Adjusted gender pay gap*. 2018. Disponible en: <a href="https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf">https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf</a>

Embajada Británica en México e Intersecta. *Guía metodológica para medir la brecha salarial de género en México.* 2022. Disponible en: https://www.intersecta.org/guia-metodologica-medir-brecha-salarial-genero-mexico/



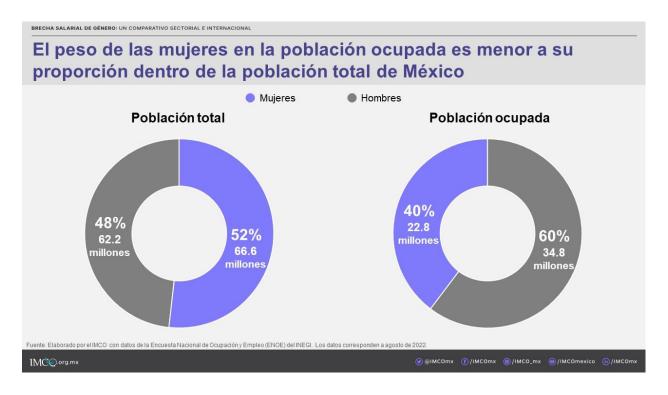
término de brecha de ingresos por considerarse más apropiado, ya que la información disponible para el análisis es el ingreso que reportan por su propia cuenta las y los trabajadores, al no existir información pública disponible referente a las nóminas.

Este documento es un punto de partida para medir la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, y analiza la regulación laboral en el país, las condiciones del empleo y las condiciones socioeconómicas, así como los estereotipos de género que enfrentan. Todo ello con el fin de analizar las posibilidades que tienen las mujeres para ingresar, permanecer y crecer en el mercado de trabajo. En un esfuerzo sin precedentes, el IMCO profundiza la medición para conocer la brecha de ingresos sectorial e internacional, lo que permite acercarse a indicadores más acotados y diseñar políticas que atiendan la realidad del mercado laboral.

#### III. ¿Cómo se ve México en comparación con otros países?

Las mujeres mexicanas representan 52% de la población y aportan 40% de la fuerza laboral del país. Hasta agosto de 2022, cuatro de cada 10 personas ocupadas en el país son mujeres, lo que equivale a 22.8 millones de trabajadoras.

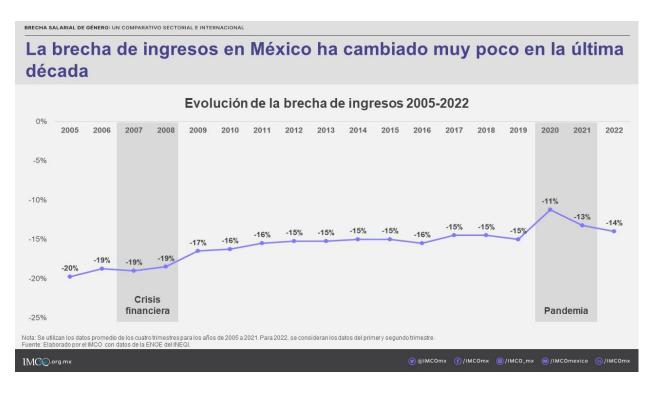
En los últimos 17 años, la participación laboral femenina en el país, es decir la proporción de mujeres de 15 años o más que trabajan o buscan un empleo, ha oscilado entre 40% y 45%. Esto contrasta con la participación laboral de los hombres, que se ubicó por encima del 70% en el mismo periodo de tiempo<sup>8</sup>.



<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> IMCO. *Faltan condiciones para incrementar la participación femenina en el mercado laboral.* 2022. Disponible en: <a href="https://imco.org.mx/faltan-condiciones-para-incrementar-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral/">https://imco.org.mx/faltan-condiciones-para-incrementar-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral/</a>



Además de la subrepresentación femenina en la fuerza laboral mexicana, **las mujeres obtienen** menores ingresos por su trabajo, en promedio, que los hombres. En 2005 las mujeres percibían 21% menos ingresos promedio que los hombres. A pesar de los avances a lo largo de las últimas décadas, el reto persiste. En 2022, por cada 100 pesos que un hombre ocupado percibió en ingresos laborales, una mujer recibió 86 pesos, lo que implica una brecha de 14%. Esto significa que a nivel nacional, si una mujer quisiera tener el mismo ingreso promedio al año que un hombre, tendría que trabajar 51 días más<sup>9</sup> para obtenerlo.



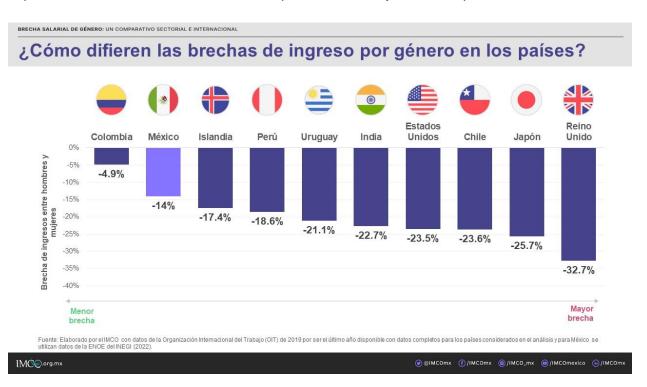
Entre 2005 y 2010, se observa una mejoría en la brecha de ingresos por género, ya que esta disminuyó cuatro puntos porcentuales. Sin embargo, en los siguientes nueve años, del 2010 al 2019 la brecha se estancó entre 15% y 16%. El punto más bajo se observó durante la pandemia derivada del covid-19, cuando la brecha de ingresos se estrechó hasta un 11% debido a que la recuperación del empleo para las mujeres fue más lenta<sup>10</sup>. A partir de 2021 se observa cómo la brecha de ingresos regresa lentamente al nivel previo a la pandemia, a la par del regreso de las mujeres al mercado laboral.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> El IMCO adaptó la medición para México con base en el artículo *Want Equal Pay? Get Employees Talking About Their Paychecks*, disponible en: <a href="https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2021/03/11/want-equal-pay-get-employees-talking-about-their-paychecks/?sh=6e2db9665f6b">https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2021/03/11/want-equal-pay-get-employees-talking-about-their-paychecks/?sh=6e2db9665f6b</a>

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> IMCO. *El mercado laboral mexicano tras un año de pandemia*. 2021. Disponible en: <a href="https://imco.org.mx/todavia-falta-recuperar-cerca-de-2-millones-de-empleos-perdidos-durante-la-pandemia/">https://imco.org.mx/todavia-falta-recuperar-cerca-de-2-millones-de-empleos-perdidos-durante-la-pandemia/</a>



Para poder comparar la brecha de ingresos con otros países, el IMCO utiliza datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2019<sup>11</sup> y para el caso de México la cifra corresponde a 2022 obtenidas de la ENOE del INEGI. En comparación con otros países de Latinoamérica, a nivel nacional **México presenta una brecha de ingresos de 14%, por debajo de Chile (23.6%) y Uruguay (21.1%).** Economías más desarrolladas como Estados Unidos y Japón también observan brechas más amplias, de 23.5% y 25.7% respectivamente.



## IV. ¿Qué hay detrás de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres?

El análisis de la brecha de ingresos permite identificar ciertas dinámicas laborales que predominan en cada país, sin embargo estas no son las únicas ni son exclusivas para cada economía. Algunas de las explicaciones para entender las causas de las brechas son:

#### 1. Segregación ocupacional y horas de trabajo

A nivel global, las mujeres tienden a estar concentradas en ocupaciones relacionadas con cuidados o de servicio al cliente, empleos que se relacionan con menores ingresos. En contraste, los hombres ocupan puestos que requieren habilidades calificadas, y por lo tanto reciben una mayor remuneración<sup>12</sup>. Esto amplía la brecha de ingresos por género, y refleja un fenómeno frecuente: **la alta representación de mujeres en una economía en sectores con un menor** 

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Se utilizan datos de 2019 por considerar como atípicos los años 2020 y 2021 debido a la pandemia derivada del covid-19, además de ser el último año disponible con datos completos para los países considerados en el análisis. En 2020, Colombia, Reino Unido, India e Islandia no reportaron información y en 2021 tampoco lo hicieron Chile, Reino Unido, India, Islandia y Uruguay.
<sup>12</sup> Idem.



nivel de ingresos o en los que una mayor proporción de ellas no alcanza puestos de mayor nivel.

Islandia es considerado líder global en equidad de género de acuerdo con el Foro Económico Mundial. Sin embargo, presenta una brecha de ingreso en favor de los hombres a nivel nacional de 17.4%. Esta se atribuye principalmente a la segregación ocupacional y los roles de género tradicionales, que resultan en que las mujeres en Islandia se concentren en empleos con menor remuneración que los hombres. Aún más, los hombres islandeses tienden a trabajar más horas en comparación con las mujeres, por tener más tiempo disponible para destinarlo al trabajo remunerado, que se traduce en un mayor ingreso bruto por hora<sup>13</sup>.

#### 2. Posición jerárquica

En el caso del **Reino Unido**, la brecha de ingresos asciende a 32.7%, a pesar de que 58.5% de las mujeres participan en la economía. **Las mujeres trabajadoras tienden a estar concentradas en empleos de baja jerarquía y están subrepresentadas en puestos directivos y gerenciales**. Mientras 13% de los hombres ocupan puestos de dirección o son altos funcionarios, 8% de las mujeres ocupan este nivel jerárquico<sup>14</sup>.

Otro elemento que resulta de este fenómeno es la baja proporción de mujeres en posiciones de empleadoras, donde se puede esperar un ingreso mayor que el de subordinadas. Esto también ocurre en México, donde de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) 2.6% de las mujeres ocupadas son empleadoras, lo cual contrasta con el 6.5% de los hombres ocupados en esta misma condición.

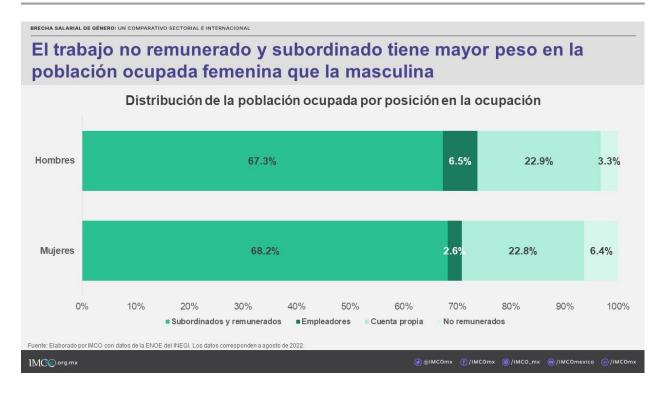
En el mismo sentido, **la proporción de mujeres trabajadoras que está en una ocupación sin remuneración**<sup>15</sup> -por ejemplo, en un negocio familiar-, es más alta que la de los hombres. Mientras que 6.4% de las mujeres trabajadoras no es remunerada, 3.3% de los hombres está en la misma situación.

<sup>&</sup>lt;sup>13</sup> National Statistical Institute of Iceland. Disponible en: <a href="https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-genger-pay-gap-2019/">https://statice.is/publications/news-archive/wages-and-income/unadjusted-genger-pay-gap-2019/</a>

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> House of Commons Library. *Women and the UK Economy.* 2022. Disponible en: https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf#page11

<sup>&</sup>lt;sup>15</sup> El INEGI define a los trabajadores subordinados sin pago como aquellas personas ocupadas que ayudaron o trabajaron durante la semana de referencia en un negocio, empresa o establecimiento familiar o no familiar, sin pago alguno.

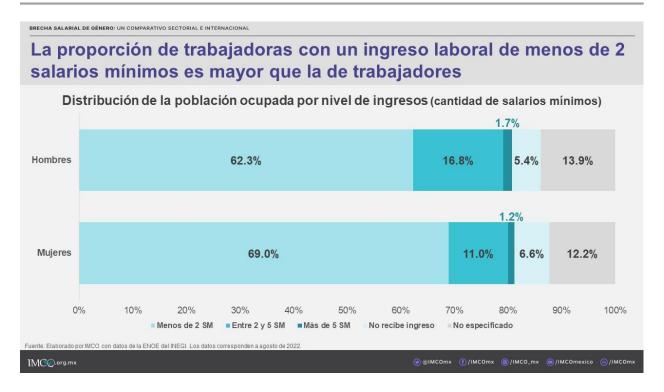




Las mujeres al tener menos tiempo disponible para ofrecer en el mercado laboral y menores probabilidades de alcanzar puestos de alta jerarquía dentro de las organizaciones tienden a generar menores ingresos en comparación con los hombres. Es decir, **las dinámicas laborales impactan en la distribución de mujeres y hombres por nivel de ingresos.** 

Mientras que siete de cada 10 mexicanas trabajadoras que reciben ingresos ganan menos de dos salarios mínimos, seis de cada 10 hombres está en ese rango. La diferencia se acentúa en la proporción de trabajadores y trabajadoras con ingresos más elevados, donde 11% de las mujeres ocupadas tiene un ingreso entre dos y cinco salarios mínimos, a diferencia del 16.8% de los hombres ocupados en el mismo nivel de ingresos.



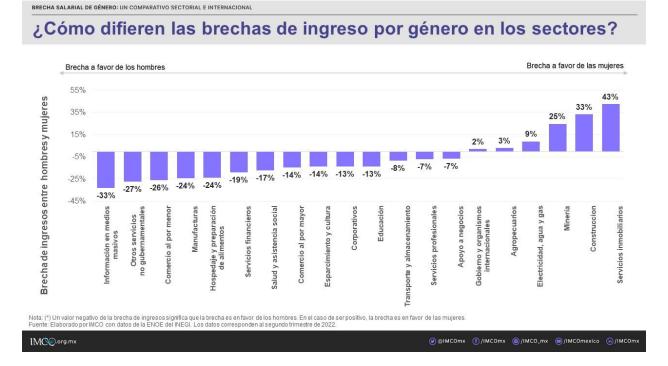


# V. ¿Qué sectores tienen las mayores y menores brechas de ingreso por género en México?

A nivel sectorial también existen brechas de ingresos entre mujeres y hombres. Los sectores de la economía mexicana -según la clasificación del INEGI- en los que los hombres ganan más que las mujeres son información en medios masivos; otros servicios no gubernamentales¹6; y comercio al por menor. En contraste, las menores diferencias se encuentran en los sectores de transporte y almacenamiento; servicios profesionales, científicos y técnicos; así como servicios de apoyo a los negocios.

<sup>&</sup>lt;sup>16</sup> El INEGI define el sector de Otros servicios no gubernamentales como los servicios de reparación y mantenimiento de bienes personales y asociaciones de apoyo a distintos grupos sin fines de lucro. Algunos ejemplos pueden ser: lavanderías, talleres mecánicos, seminarios religiosos y conventos.





Existen algunos sectores donde la brecha de ingreso es en favor de las mujeres, es decir, donde en promedio las mujeres tienen un ingreso mayor que los hombres. **Este es el caso de los servicios inmobiliarios, construcción y minería.** Este efecto tiende a asociarse con que, además de haber una baja representación en la fuerza laboral dentro de estos sectores, las mujeres alcanzan un mayor nivel de estudios y, por tanto, los tipos de trabajos que realizan son más calificados<sup>17</sup>.

#### VI. ¿Qué puede explicar la brecha de ingreso en los sectores?

#### 1. Representación femenina

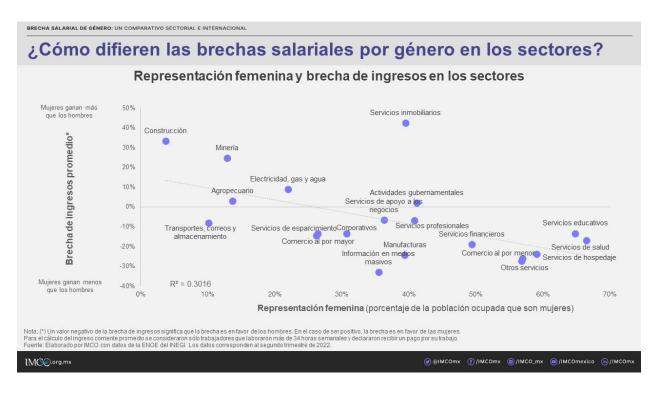
En México, los sectores con mayor proporción de mujeres, y en los que incluso hay más trabajadoras que trabajadores, son salud; educación; hospedaje y preparación de alimentos; comercio al por menor; y otros servicios no gubernamentales. En estos cinco sectores económicos del país, más de la mitad de los trabajadores son mujeres, y la brecha de ingresos promedio es de 21% en favor de los hombres, cifra por encima de la brecha de ingresos general en el país.

Por el contrario, en los sectores donde hay pocas mujeres, la brecha de ingresos tiende a ser en favor de ellas, es decir que en promedio ganan más. En los sectores de construcción

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> La Oficina de Estadísticas Nacionales de los Estados Unidos en el año 2020 reporta que el 87% de las mujeres en la industria de construcción ocupan puestos de oficina. Solo una de cada 100 trabajadores de campo es mujer. Frazier Adriana, Analyzing the Gender Gap in Field Positions on Commercial Construction Projects, 2021. Disponible en: <a href="https://digitalcommons.calpoly.edu/cmsp/509/">https://digitalcommons.calpoly.edu/cmsp/509/</a>



y minería, dos industrias dónde existe menos participación femenina, las mujeres representan el 4% y 13% de la fuerza laboral respectivamente y la brecha promedio en ambos sectores es de 29% en favor de las trabajadoras.



#### 2. Salario mínimo

Los sectores con una mayor brecha de ingresos en favor de los hombres tienden a haber más mujeres con un menor nivel de ingresos. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI, en el sector de otros servicios no gubernamentales donde las mujeres ganan 27% menos que los hombres, la proporción de mujeres que ganan hasta un salario mínimo es de 66% en comparación con 35% de los hombres. Una tendencia similar se observa en el sector de comercio al por menor -el tercer sector con mayor brecha en favor de los hombres del país- en el cual 51% de las mujeres ganan hasta un salario mínimo en contraste con 33% de ellos.

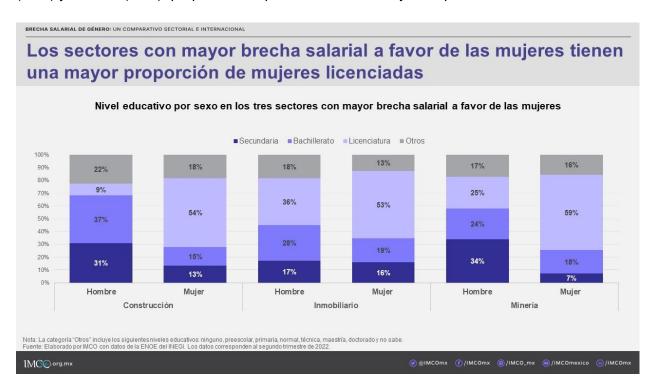
En el caso contrario, en los sectores con mayor brecha de ingresos en favor de las mujeres también se observa que existe una relación positiva con el nivel de ingresos. A excepción del sector de servicios inmobiliarios, en los sectores de construcción y minería la proporción de mujeres que ganan hasta un salario mínimo es menor en comparación con los hombres. Mientras 15% de las mujeres en construcción y 5% de aquellas en minería tienen este nivel de ingresos, el porcentaje asciende a 24% y 12% respectivamente en el caso de los hombres.



#### 3. Nivel educativo

La escolaridad que alcanzan las mujeres en comparación de los hombres puede explicar la brecha de ingresos en favor de las mujeres. Esto implica que al existir una mayor proporción de mujeres que alcanza un mayor nivel educativo en determinado sector, sus ingresos promedio son mayores que los de los hombres.

En los tres sectores con mayor brecha de ingresos en favor de las mujeres, más de la mitad de las mujeres estudiaron una licenciatura: servicios inmobiliarios (53%), construcción (54%) y minería (59%), proporciones que caen a 36%, 9% y 25% para los hombres.



En los sectores con una brecha en favor de las mujeres pasa lo contrario: el porcentaje de hombres que alcanzan un nivel de estudios de licenciatura es mayor que para las mujeres. En los sectores de otros servicios y comercio al por menor, el porcentaje de hombres con licenciatura es de 14% y 19% respectivamente, y de 7% y 16% para las mujeres. Esta relación no se mantiene para el sector de información de medios masivos, donde hay una proporción de mujeres con estudios de licenciatura (51%) ligeramente mayor en comparación con los hombres (49%).

#### 4. Especialización por sector

Para ahondar en la comparación sectorial, se miden los ingresos promedio entre hombres y mujeres con el mismo nivel de especialización. Un acercamiento disponible a ello es posible a través de Compara Carreras<sup>18</sup>, una herramienta pública elaborada por el IMCO con datos sobre los costos y beneficios económicos de estudiar diferentes carreras, en el cual se presentan los

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Instituto Mexicano para la Competitividad. *Compara Carreras*. 2022. Disponible en: https://imco.org.mx/comparacarreras/



ingresos promedio de los trabajadores de cada carrera por sexo, que permiten conocer los ingresos con un nivel más cercano de especialización.

En el sector de minería en México existe una brecha de ingresos de 25% en favor de las mujeres. Sin embargo, esta brecha no se mantiene igual al realizar la comparación entre egresados y egresadas de la licenciatura de minería y extracción, es decir, que consideran un grado de estudio y habilidades similares. La diferencia salarial se invierte en favor de los hombres, ya que las mujeres con esta licenciatura ganan 44% menos que sus pares hombres<sup>19</sup>. Esto implica que en algunos casos, a nivel sectorial, existen brechas de ingresos que también son resultado de la alta especialización de las pocas mujeres que participan en él.

En contraste, en el sector de manufacturas donde las mujeres ganan 24% menos en promedio que los hombres, al realizar la medición entre los y las graduadas en esta licenciatura la brecha se profundiza a 32% en favor de los hombres. Lo que refleja que cuando la comparación entre personas con el mismo nivel de preparación académica las brechas se agudizan.

Al acotar el análisis por el mismo nivel de estudios, la brecha tiende a ensancharse. Esto se explica debido a que en los puestos con mayor especialización existen muchos factores que definen el salario, como la edad, la experiencia y la antigüedad dentro de la organización mientras que en los puestos de menor especialización usualmente no se consideran estos factores para definir el salario.

## VII. ¿Cómo se compara la brecha de ingresos sectorial con otros países?

El IMCO estandarizó los datos de los sectores en la economía para realizar una comparación con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)<sup>20</sup>, una clasificación estándar de todas las actividades económicas para el último año disponible de cada país. La clasificación considera 21 categorías y para fines de este análisis se seleccionaron seis sectores, los tres con mayor y menor brecha de ingresos en cuatro países de América Latina: Chile, Colombia, México y Perú.

La diversidad de las brechas entre sectores no es un caso exclusivo de México; se puede ver una tendencia similar al comparar con Chile, Colombia y Perú. Las brechas que existen en los sectores económicos tienden a repetirse entre los países latinoamericanos pese a las especificidades de cada economía, lo que apunta a un problema sistemático, en donde los sectores con mayor participación femenina tienen también las brechas más grandes.

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Con datos de Compara Carreras 2022.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> Se utilizó la cuarta revisión de la Organización de las Naciones Unidas con datos de 2019. Disponible en: https://ilostat.ilo.org/es/resources/concepts-and-definitions/classification-economic-activities/



Tabla 1. Representación femenina y brecha de ingresos por sector y país

		Representación	Brecha de		
	Sector económico	femenina	ingresos		
	Construcción				
Brecha en favor de las mujeres	Chile	8%	27%		
	Colombia	6%	52%		
	México	4%	31%		
Ε	Perú	3%	21%		
as	Servicios Inmobiliarios				
ф	Chile	35%	-21%		
٥	Colombia	29%	12%		
ā	México	40%	6%		
Ē	Perú	47%	5%		
ă	Transporte y almacenamiento				
它	Chile	15%	-3%		
Ď	Colombia	8%	6%		
	México	9%	1%		
	Perú	7%	-7%		
	Actividades profesionales, científicas y técnicas				
	Chile	43%	-38%		
ĕ	Colombia	40%	-6%		
윹	México	41%	-29%		
은	Perú Perú	39%	-37%		
9	Trabajadores del hogar				
e	Chile	89%	-27%		
ž	Colombia	94%	-30%		
ă	México	90%	-35%		
Į.	Perú	96%	11%		
Brecha en favor de los hombres	Actividades de organizaciones internacionales				
둥	Chile	49%	NA		
Ä	Colombia	54%	-10%		
_	México	32%	-46%		
	Perú	NA	NA		

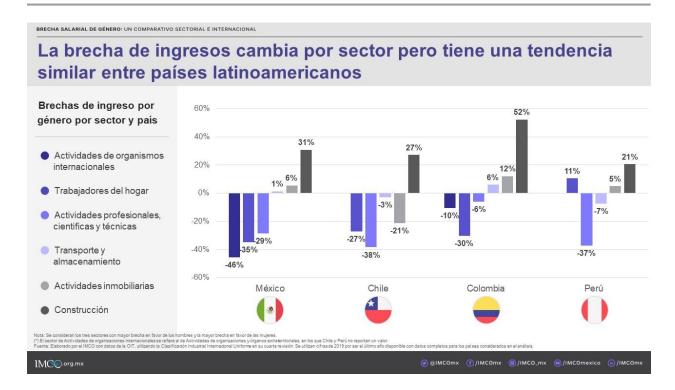
Nota: El sector de Actividades de organizaciones internacionales se refiere al de Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, en los que Chile y Perú no reportan un valor.

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la Organización Internacional del Trabajo, utilizando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme en su cuarta revisión.

Cuando la brecha de ingresos es en favor de las mujeres, la representación de mujeres es menor. Cuando las brechas son en favor de los hombres, la representación de mujeres se acerca al promedio nacional de cada país. En algunos sectores donde la brecha de ingresos es en favor de las mujeres, como en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas, Chile tiene una representación femenina de 43%, Perú de 39% y México de 41%. En contraste, la representación de mujeres en el sector de construcción es mucho más baja, el país con el valor más alto es Chile con 8% de participación femenina, seguido por Colombia (6%), México (4%) y Perú (3%)<sup>21</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> Organización Internacional del Trabajo. *Ocupación por sexo y actividad económica Anual.* Disponible en: <a href="https://ilostat.ilo.org/topics/employment/">https://ilostat.ilo.org/topics/employment/</a>





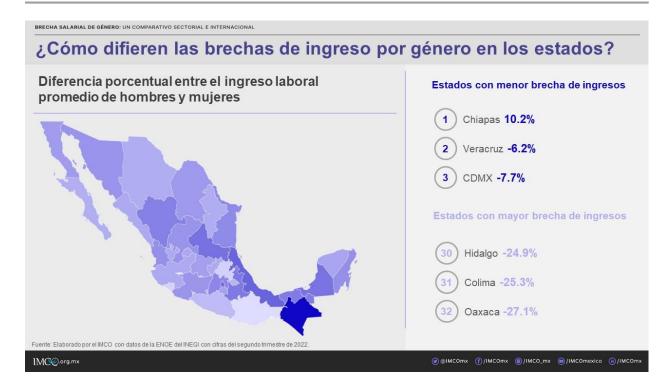
Con excepción de Colombia, el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas es uno de los sectores con una brecha de ingresos en favor de los hombres más alta. Por otro lado, el único sector donde la brecha es en favor de las mujeres para los cuatro países es el de construcción, y a su vez es el valor positivo más alto para Colombia (52%), México (31%) y Perú (21%).

Para profundizar en el comparativo sectorial entre países, falta ahondar en las dinámicas laborales que enfrentan mujeres y hombres para identificar si las razones de las brechas también son similares en la región de América Latina. Por ejemplo, medir la brecha de ingresos por nivel educativo o la extensión de las jornadas laborales dentro de cada sector. Hoy no hay información concentrada en una misma fuente para hacer esa comparación.

#### VIII. En México, ¿qué estados tienen las mayores y menores brechas de ingreso?

Las entidades federativas con mayor disparidad de ingreso laboral entre sexos son Oaxaca, Colima e Hidalgo. Estos tres estados también tienen una proporción alta de participación laboral femenina en comparación con el resto del país. El porcentaje de mujeres ocupadas alcanza 43.3%, 43.1% y 42.2%, respectivamente.

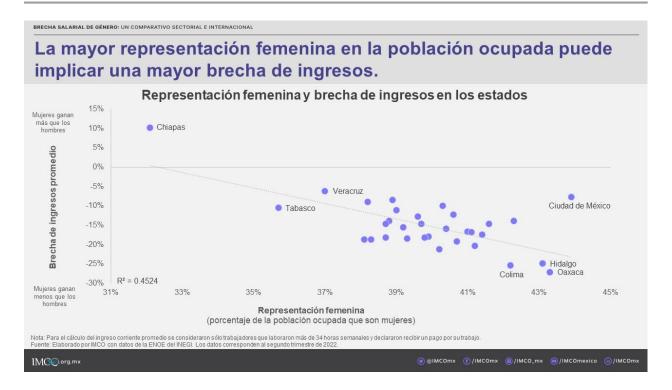




En contraste, las entidades con menor brecha de ingresos son Chiapas, Veracruz y la Ciudad de México. Respecto a la Ciudad de México, tiene la mayor participación laboral femenina (43.9%) del país y a su vez es la entidad que ofrece mejores condiciones laborales para las mujeres<sup>22</sup>. Sin embargo, como se observó a nivel sectorial, a nivel estatal también se observa una relación negativa entre la participación de mujeres ocupadas y la brecha de ingresos. Una mayor participación de mujeres no necesariamente garantiza mejores condiciones de empleo<sup>23</sup> ni mayores ingresos para ellas.

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> IMCO. *Estados Con Lupa de Género*. 2022. Disponible en: <a href="https://imco.org.mx/30-estados-reprueban-en-ofrecer-condiciones-laborales-optimas-para-las-mujeres/">https://imco.org.mx/30-estados-reprueban-en-ofrecer-condiciones-laborales-optimas-para-las-mujeres/</a>
<a href="mailto:2022.">23 Idem.</a>





Chiapas representa una situación atípica en la desigualdad de ingresos y en las condiciones en materia laboral: los hombres ganan menos en comparación con las mujeres. Es el único estado del país con una brecha de ingresos por género en favor de ellas, puesto que la diferencia porcentual entre el ingreso laboral promedio de hombres y mujeres es de 10.2%. Esto quiere decir que, en promedio, por cada 100 pesos que perciben los hombres por su trabajo, las mujeres ganan 110 pesos.

Una vez más, es pertinente analizar la representación por rango de ingresos. La mitad de las mujeres que trabajan en el estado recibieron ingresos de hasta un salario mínimo, en comparación con 57% de los hombres. Además, hay una mayor proporción de hombres que se concentra en los sectores de agricultura y construcción, que tienden a estar asociados con menores niveles de ingreso<sup>24</sup>.

Medir la brecha de ingresos en las entidades del país, permite observar que no es un tema regional, sino que cada estado tiene que identificar sus propios desafíos para lograr acciones viables que permitan a más mujeres participar en la economía bajo condiciones más equitativas.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Esta información se obtiene de la ENOE del INEGI con datos del segundo trimestre de 2022, sin embargo, se omiten las cifras por temas de significancia.



#### VI. Conclusiones

La medición de la brecha de ingresos por género con base en los promedios de ingreso mensual permite identificar las principales barreras y los desafíos que obstaculizan el avance hacia una mayor equidad en las oportunidades a las que tienen acceso las mujeres. Esta medición es un acercamiento que resume las diferentes condiciones en el mercado laboral que enfrentan hombres y mujeres, por ejemplo, la participación por sectores, los puestos que ocupan, el nivel de ingresos que obtienen o las horas que destinan al trabajo.

Cuando la brecha es en favor de los hombres, tiende a relacionarse con una menor proporción de mujeres en puestos de mayor nivel jerárquico, así como en una mayor participación en sectores que requieren menos habilidades calificadas, y por lo tanto presentan un menor nivel de ingresos. En México, se observa que en los sectores de servicios inmobiliarios, minería y construcción, existe una mayor brecha en favor de las mujeres que se asocia con un mayor porcentaje de mujeres que alcanza niveles educativos más altos. A nivel internacional, existe una situación similar para los tres sectores antes mencionados debido a la segregación ocupacional de género, donde hay una mayor concentración de fuerza laboral masculina

No hay una explicación única ni generalizada para la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, ya que esta varía entre países y sectores económicos. Entender qué hay detrás de ella no es trivial, pues conforme se acota el nivel de análisis, se requiere de mayor detalle de la información que considere las características específicas de los puestos de trabajo y de quienes los ocupan.

En este documento se observa que hay condiciones en el mercado laboral, más allá de la representación por sexo, que se relacionan con la calidad del empleo, así como la profesionalización por parte de los y las colaboradoras. **Falta mucho por profundizar en las dinámicas laborales,** por ejemplo, por qué hay una sobrerrepresentación de mujeres en sectores tradicionalmente de hombres, o por qué se concentran en puestos de menor jerarquía, lo que en promedio lleva a que las mujeres tengan un ingreso menor que los hombres.

#### X. IMCO Propone

La brecha de ingresos género no implica medir la misma remuneración por trabajo de igual valor, sino que es el resultado de que mujeres y hombres no enfrentan las mismas condiciones laborales. Permite visibilizar que todos los sectores y países enfrentan un desafío para cerrar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres.

Impulsar que más mujeres alcancen puestos de mayor jerarquía y especialización, de la mano de políticas de inclusión, como la flexibilidad de horarios y el trabajo híbrido, fomenta que ellas permanezcan y crezcan en el mercado laboral y tengan acceso a empleos formales de calidad y mejor remunerados. Para avanzar en el cierre de la brecha de ingresos por género, el IMCO Propone:



- 1. Romper con la segregación ocupacional de género. La asignación del trabajo con base en estereotipos que consideran que ciertas tareas son exclusivas de los hombres o de las mujeres limita el desarrollo profesional. Para que más mujeres participen en los sectores tradicionalmente masculinos que tienen una mejor remuneración es necesario promover la educación continua, extender la seguridad social para cubrir a las trabajadoras con empleo flexible, y mejorar la calidad de los empleos en los sectores más precarizados.
- 2. Realizar un autodiagnóstico de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres dentro de los centros de trabajo. Los empleadores de México son fundamentales para generar indicadores más precisos que permitan analizar las razones detrás de las disparidades de ingresos entre mujeres y hombres. Al tener información sobre las características de los puestos ocupados -así como la remuneración asociada a ellos-, las empresas tienen la capacidad de medir la brecha de ingresos en su plantilla laboral y generar un análisis que sirva de autodiagnóstico y para poder atenderla en los casos que sea necesario.

La publicación de este tipo de información se puede realizar de manera agregada a través de informes o reportes periódicos que compilen los organismos empresariales para tener una perspectiva sectorial, y así identificar acciones específicas para cerrar la brecha de ingresos.

**3.** Avanzar hacia la transparencia salarial en los centros de trabajo. Existe evidencia<sup>25</sup> que muestra que transparentar los salarios por puesto fomenta el cierre de la brecha de ingreso por razones de género entre 20% y 40% al tener criterios establecidos para la remuneración en cada puesto de trabajo, así como para los incrementos salariales.

A pesar de las condiciones laborales y las características de los y las colaboradoras como el nivel educativo, el tipo de ocupación, o el sector económico que permiten entender mejor la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, la mayor parte de esta sigue sin explicarse<sup>26</sup>. Una mayor transparencia salarial ayudaría a profundizar en ello. Existen 20 países con un marco legal sobre la transparencia de salarios<sup>27</sup> (ver anexo para más detalles) y actualmente se está discutiendo en el Parlamento Europeo una directiva<sup>28</sup> para adoptar medidas de transparencia salarial en las que las empresas con al menos 50

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Michael Baker, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas & Derek Messacar. *Pay Transparency and the Gender Gap.* 2019. Disponible en: <a href="https://www.nber.org/papers/w25834">https://www.nber.org/papers/w25834</a>

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento. 2021. Disponible en: <a href="https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093">https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093</a>



personas en su plantilla laboral<sup>29</sup> deben reportar la información de manera periódica, acompañada de mecanismos para su cumplimiento.

- 4. Eliminar prácticas que pueden perpetuar la desigualdad de ingresos dentro del mercado laboral, algunas de ellas son:
  - Preguntar el historial salarial, o bien, el monto del salario anterior al momento de la contratación, ya que esto pone en desventaja a las mujeres por ser quienes tienden a tener, en promedio, un nivel de ingresos menor que los hombres.
  - Considerar el estado civil, edad, hijos o detalles de la vida personal como una determinante para un puesto.
  - Anunciar vacantes con sesgos de género por considerar que son trabajos tradicionalmente para hombres.

Asimismo, hay buenas prácticas que se pueden implementar, por ejemplo:

- Establecer los salarios con base en competencias y criterios objetivos por medio de un tabulador que establezca los salarios por nivel jerárquico.
- Ofrecer un plan de crecimiento profesional con expectativas salariales transparentes.
- Ofrecer las mismas oportunidades de ascender para mujeres y hombres dentro de la estructura organizacional.
- 5. Implementar políticas que fomenten el balance vida-trabajo entre los y las colaboradoras para mejorar la calidad del empleo. Para fomentar la corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidados, se necesitan políticas de integración entre la vida y el trabajo como son la flexibilidad de horarios, el trabajo a distancia y los permisos de paternidad extendidos. Esto con el objetivo de que las mujeres puedan tener más tiempo disponible y ofrecerlo en el mercado laboral, y por otro lado, para que los hombres también puedan dedicar más tiempo al trabajo no remunerado.

<sup>&</sup>lt;sup>29</sup> European Parliament. *Gender pay gap: Parliament backs binding pay-transparency measures*. 2022. Disponible en: <a href="https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220401IPR26532/gender-pay-gap-parliament-backs-binding-pay-transparency-measures">https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220401IPR26532/gender-pay-gap-parliament-backs-binding-pay-transparency-measures</a>



#### XI. Bibliografía

- Banco Interamericano de Desarrollo. *El porqué de la relación entre género y transporte.* 2016. Disponible en: <a href="https://publications.iadb.org/es/publicacion/17068/el-porque-de-la-relacion-entre-genero-y-transport">https://publications.iadb.org/es/publicacion/17068/el-porque-de-la-relacion-entre-genero-y-transport</a>
- Economic Policy Institute. What is the gender pay gap and is it real? The complete guide to how women are paid less than men and why it can't be explained away. 2016. Disponible en <a href="https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/">https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/</a>
- Elsesser, Kim. Want Equal Pay? Get Employees Talking About Their Paychecks. 2021. https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2021/03/11/want-equal-pay-get-employees-talking-about-their-paychecks/?sh=6e2db9665f6b
- Embajada Británica en México e Intersecta. *Guía metodológica para medir la brecha salarial de género en México. 2022.* Disponible en: <a href="https://www.intersecta.org/guia-metodologica-medir-brecha-salarial-genero-mexico/">https://www.intersecta.org/guia-metodologica-medir-brecha-salarial-genero-mexico/</a>
- European Commision. *Adjusted gender pay gap.* 2018. Disponible en:

  <a href="https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf">https://circabc.europa.eu/sd/a/c983d736-2399-40d8-90fa-78925615528d/DSS-2018-Mar-4.3%20Adjusted%20gender%20pay%20gap.pdf</a>
- European Comission. *The gender pay gap situation in the EU*. 2021.

  <a href="https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\_en">https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\_en</a>
- European Parliament. *Gender pay gap: Parliament backs binding pay-transparency measures.* 2022. <a href="https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220401IPR26532/gender-pay-gap-parliament-backs-binding-pay-transparency-measures">https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220401IPR26532/gender-pay-gap-parliament-backs-binding-pay-transparency-measures</a>
- Frazier Adriana, Analyzing the Gender Gap in Field Positions on Commercial Construction Projects, 2021. Disponible en: <a href="https://digitalcommons.calpoly.edu/cmsp/509/">https://digitalcommons.calpoly.edu/cmsp/509/</a>
- Goldin, Claudia. Career and Family. 2021.
- House of Commons Library. *Women and the UK Economy*. 2022. https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf#page11
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). *El mercado laboral mexicano tras un año de pandemia*. 2021. Disponible en: <a href="https://imco.org.mx/todavia-falta-recuperar-cerca-de-2-millones-de-empleos-perdidos-durante-la-pandemia/">https://imco.org.mx/todavia-falta-recuperar-cerca-de-2-millones-de-empleos-perdidos-durante-la-pandemia/</a>
- IMCO. Estados Con Lupa de Género. 2022. <a href="https://imco.org.mx/30-estados-reprueban-en-ofrecer-condiciones-laborales-optimas-para-las-mujeres/">https://imco.org.mx/30-estados-reprueban-en-ofrecer-condiciones-laborales-optimas-para-las-mujeres/</a>



- IMCO. Faltan condiciones para incrementar la participación femenina en el mercado laboral. 2022. <a href="https://imco.org.mx/faltan-condiciones-para-incrementar-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral/">https://imco.org.mx/faltan-condiciones-para-incrementar-la-participacion-femenina-en-el-mercado-laboral/</a>
- IMCO. La brecha de género en la elección de carreras. 2022. Disponible en:

  <a href="https://imco.org.mx/la-seleccion-de-carrera-profesional-profundiza-las-desigualdades-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mercado-laboral/">https://imco.org.mx/la-seleccion-de-carrera-profesional-profundiza-las-desigualdades-entre-hombres-y-mujeres-en-el-mercado-laboral/</a>
- Michael Baker, Yosh Halberstam, Kory Kroft, Alexandre Mas & Derek Messacar. 2019. *Pay Transparency and the Gender Gap.* https://www.nber.org/papers/w25834
- ONU Mujeres. ¿Qué es la brecha salarial? Disponible en: <a href="https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial">https://lac.unwomen.org/es/que-es-la-brecha-salarial</a>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco). 2021. *Mujeres en la educación superior*. <a href="https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior\_12-03-21.pdf">https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior\_12-03-21.pdf</a>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Legislación sobre transparencia salarial:

  Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores. 2022.

  <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/----travail/documents/publication/wcms\_854276.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\_854276.pdf</a>
- World Economic Forum. *Global Gender Gap Report*. 2022. en: <a href="https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/">https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/</a>
- World Bank. *Gender-Based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*. 2019. Disponible en: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31510



# XII. Anexo. Marco regulatorio de transparencia de salarios

# Resumen de la legislación vigente sobre transparencia salarial por países

País	Legislación
Alemania	Ley de transparencia en las estructuras salariales, 2017
Australia	Ley de igualdad de género en el lugar de trabajo de 2012
Austria	Sector privado: Ley de igualdad de trato, 1979 Sector público: Ley federal de igualdad de trato, 1993
Bélgica	Ley sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, 2012
Canadá	Ley de igualdad en el empleo, 1995 Ley de igualdad salarial, 2021
Dinamarca	Ley consolidada sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres, 2019
Finlandia	Ley sobre la igualdad entre mujeres y hombres (núm. 609/1986), modificada en 2016
Francia	Ley sobre el índice de igualdad salarial entre hombres y mujeres, 2018 (Ley núm. 2018-771); Decreto 2019-15 de 8 de enero de 2019
Islandia	Ley sobre la igualdad de condición y de derechos entre mujeres y hombres, 2008 y 2020
Italia	Código de igualdad de oportunidades (Decreto Legislativo núm. 198/2006)
Lituania	Código del Trabajo, 2016
Luxemburgo	Código del Trabajo, 2016
Países Bajos	Ley de igualdad de trato entre hombres y mujeres, 1980, potencialmente modificada a través de un proyecto de ley de 2019 (en proceso)
Noruega	Ley relativa a la igualdad y a la prohibición de la discriminación, 2019
Portugal	Ley de igualdad salarial (núm. 60/2018)
España	Real Decreto-Ley 6/2019; Real Decreto 902/2020; Real Decreto 901/2020
Suecia	Ley relativa a la discriminación, 2008
Suiza	Ley federal sobre la igualdad de género, 1995, modificada en diciembre de 2018
Reino Unido	Sector privado y sector no lucrativo: Reglamentos (información sobre la brecha salarial por razón de género) de 2017 relativos a la Ley de Igualdad de 2010



País	Legislación	
	Sector público: Reglamentos de 2017 (sobre obligaciones específicas y autoridades públicas) relativos a la Ley de Igualdad de 2010	
Estados Unidos	Ley de igualdad salarial, 1963 (nivel federal); Ley de igualdad salarial por un mismo trabajo, 2021 (Colorado); Ley de igualdad salarial de California, 2018; Ley de igualdad salarial por un mismo trabajo, 2020 (Maryland); Ley relativa a la divulgación del rango salarial de un puesto vacante (Connecticut, 2021); Ley de igualdad de oportunidades salariales, 2021 (Estado de Washington)	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores. 2022.