

IMCO.org.mx

Toda crítica con propuesta, toda propuesta con fundamento.

SOCIEDAD

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Un comparativo sectorial
e internacional



A nivel mundial, las mujeres tienden a ganar menos que los hombres.

Esta diferencia es el resultado de que **mujeres y hombres no enfrentan las mismas condiciones en el mercado laboral.**

¿Igualdad salarial o brecha salarial?

Igualdad salarial

Recibir la misma remuneración por trabajo de igual valor



Brecha de ingresos por género

Diferencia porcentual de **ingresos promedio** entre mujeres y hombres



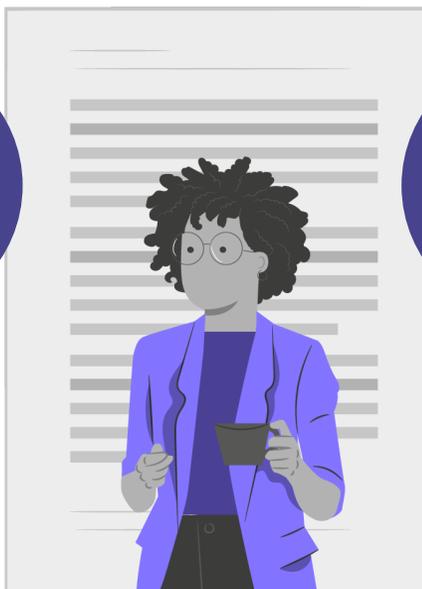
Fuente: Para igualdad salarial se utiliza la definición del Foro Económico Mundial y para brecha de ingreso por género la definición de ONU Mujeres.

¿Qué falta para tener una medición más precisa de la brecha de ingresos?

Características socioeconómicas



- Edad ●
- Nivel educativo ●
- Habilidades ●
- Etnia ●



Características relacionadas con el trabajo

- Salario y prestaciones
- Puesto jerárquico
- Sector
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo
- Antigüedad

¿Qué hicimos en el IMCO?

¿Qué tan grande es la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres?

Medimos la brecha de ingresos por género en distintos niveles:

 → A nivel **nacional*** en 10 países

 → A nivel **sectorial*** en 4 países

 → Con mayor detalle en los sectores en **México**

Estos cortes en la brecha de ingresos permiten profundizar en las dinámicas en el mercado laboral.



Nota: (*) Se utilizan datos de la Organización Internacional del Trabajo de 2019 para: Chile, Colombia, Estados Unidos, India, Islandia, Japón, México, Perú, Reino Unido y Uruguay.

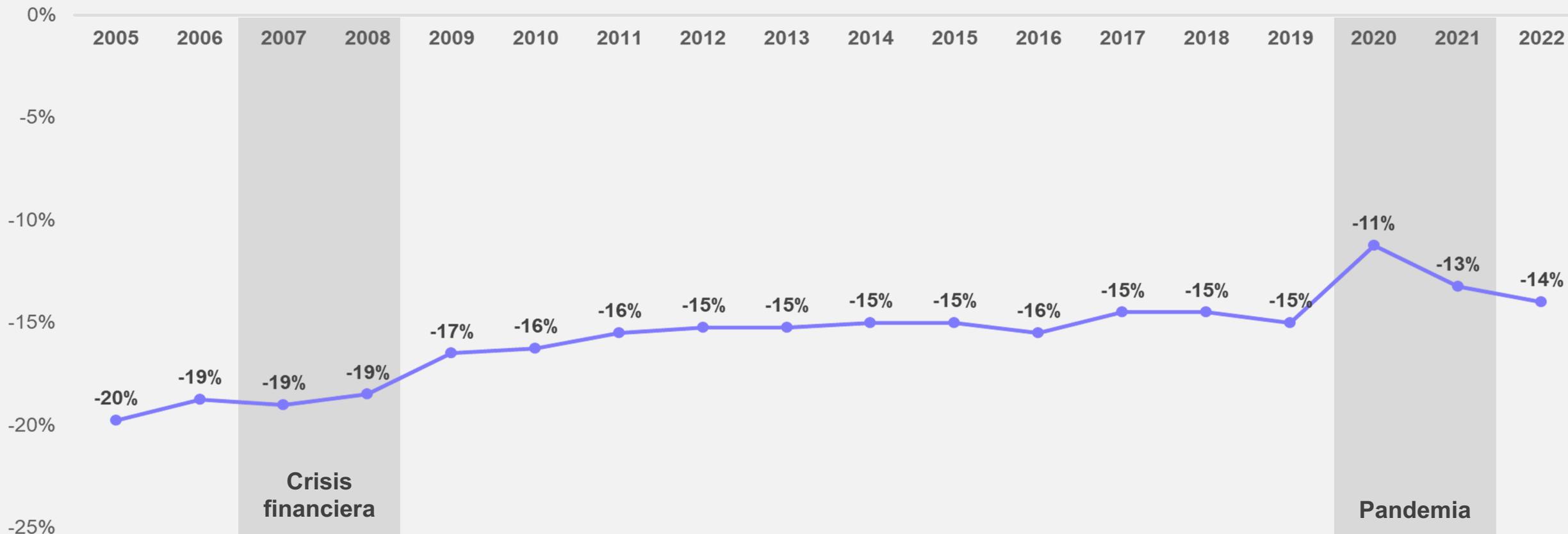
(**) Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de 2019 en la cuarta revisión de la ONU para: Chile, Colombia, México y Perú.

Dimensionar la brecha de ingresos y **entender las causas** permite generar **acciones concretas para cerrarla.**

¿Cómo se ve México en
comparación con otros países?

La brecha de ingresos en México ha cambiado muy poco en la última década

Evolución de la brecha de ingresos 2005-2022



Nota: Se utilizan los datos promedio de los cuatro trimestres para los años de 2005 a 2021. Para 2022, se consideran los datos del primer y segundo trimestre.

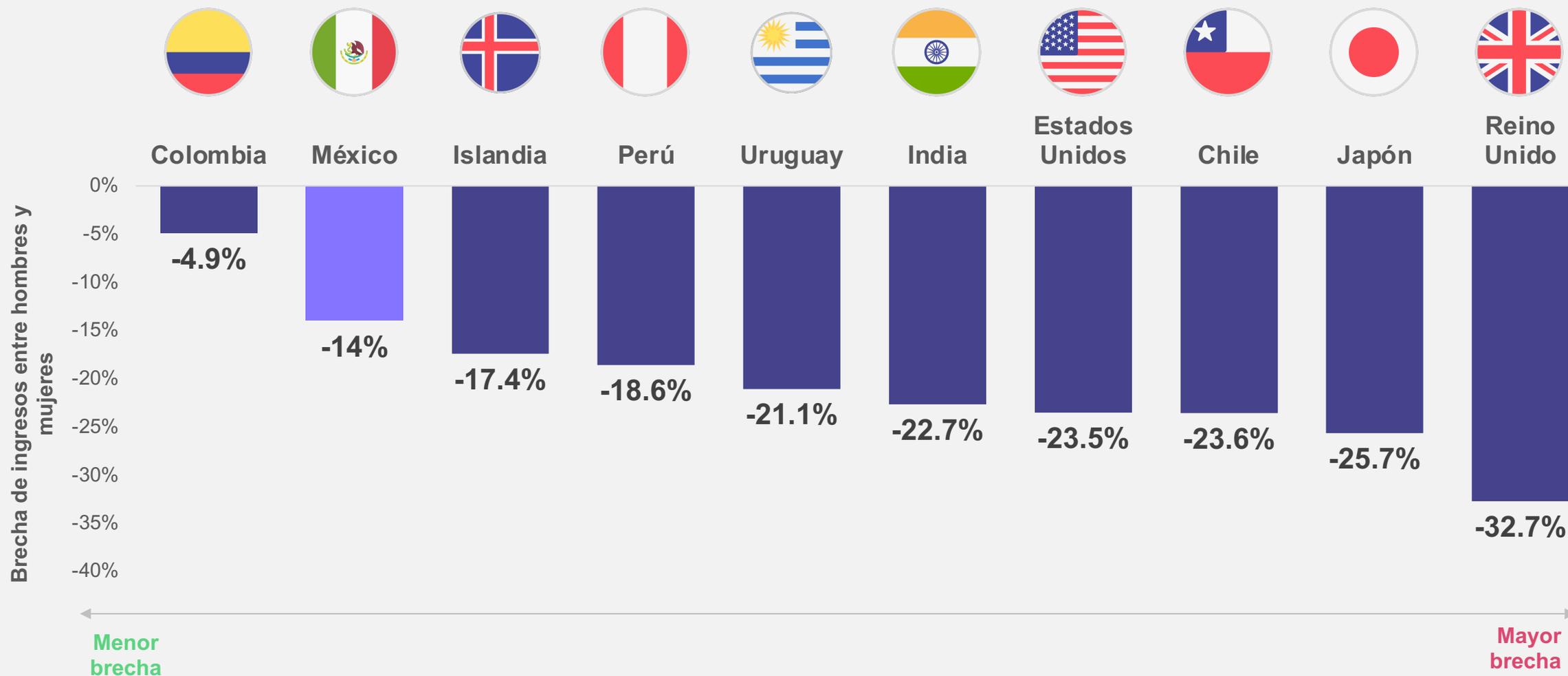
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la ENOE del INEGI.

**En México,
una mujer tendría que trabajar**

51 días más

**si quisiera obtener el mismo ingreso
promedio al año que un hombre.**

¿Cómo difieren las brechas de ingreso por género en los países?



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2019 por ser el último año disponible con datos completos para los países considerados en el análisis y para México se utilizan datos de la ENOE del INEGI (2022).

¿Por qué existe la brecha de ingresos?

Algunos elementos en común que encontramos entre los países son:



Horas de trabajo



Las mujeres dedican menos tiempo al mercado laboral que los hombres por una **mayor carga de trabajo no remunerado**.



Posición jerárquica



Subrepresentación de mujeres en puestos de alta dirección.



Nivel educativo



Las mujeres con **mayor preparación** tienden a alcanzar **puestos más altos y en sectores mejor pagados**.



Segregación ocupacional



Pocas mujeres participan en **sectores tradicionalmente masculinos**.

Una menor brecha de ingresos no necesariamente se debe a mayor equidad en el mercado laboral

Brecha de ingresos:



MÉXICO
-14%

Hay **1.3 veces más mujeres** en el mercado laboral que **no reciben remuneración** en comparación con los hombres.



ISLANDIA
-17.4%

Ocupación más común:

- **Mujeres: profesoras de educación**
- **Hombres: Empleados en puestos de negocios**



REINO UNIDO
-32.7%

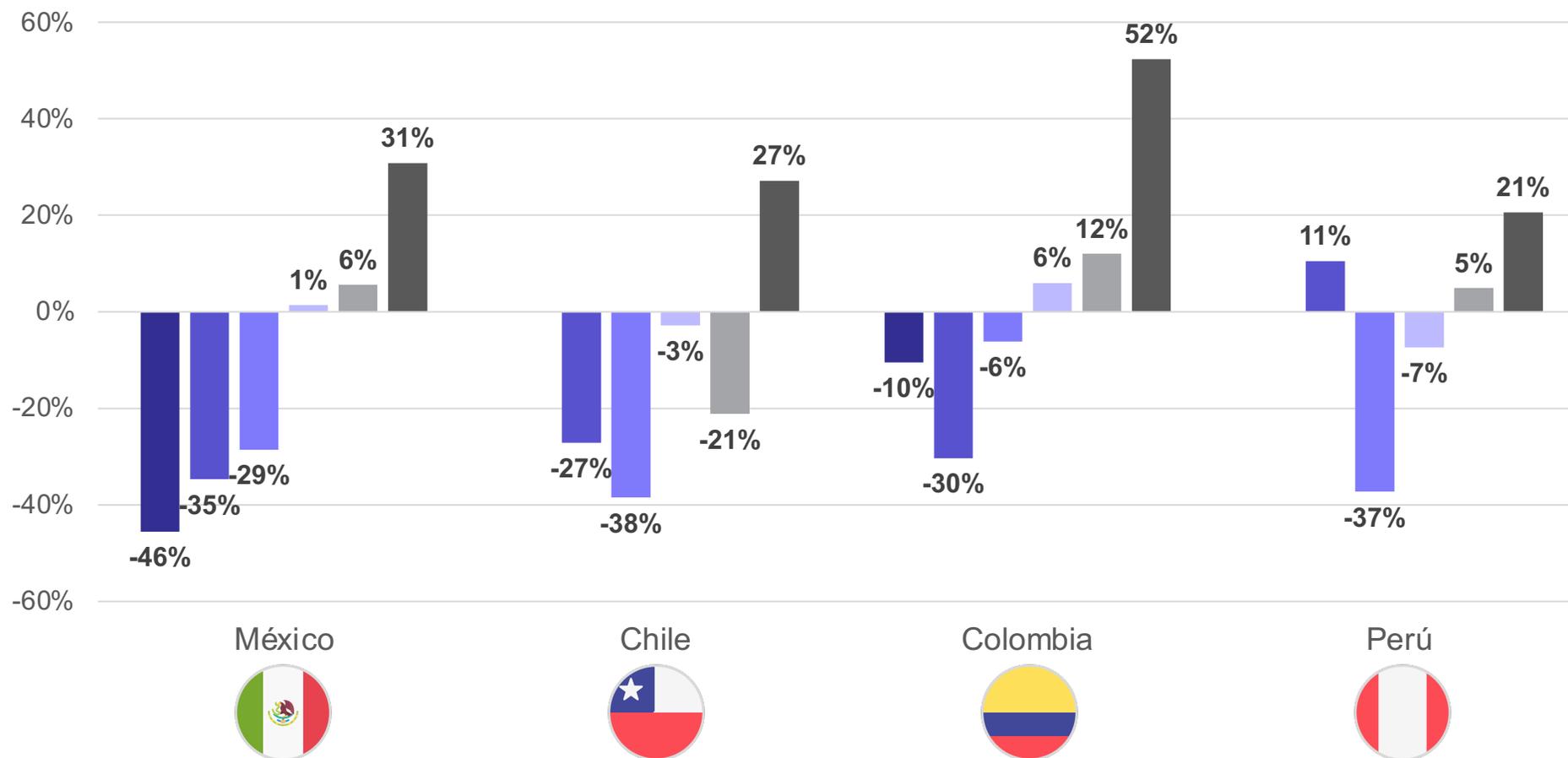
8% de las mujeres ocupan puestos directivos en contraste con 13% de los hombres.

¿La brecha de ingresos por género cambia por sector?

La brecha de ingresos cambia por sector pero tiene una tendencia similar entre países latinoamericanos

Brechas de ingreso por género por sector y país

- Actividades de organismos internacionales
- Trabajadores del hogar
- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Transporte y almacenamiento
- Actividades inmobiliarias
- Construcción



Nota: Se consideran los tres sectores con mayor brecha en favor de los hombres y la mayor brecha en favor de las mujeres.

(*) 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 OIT, utilizando la Clasificación Industrial Internacional Uniforme en su cuarta revisión. Se utilizan cifras de 2019 por ser el último año disponible con datos completos para los países considerados en el análisis.

Los sectores con más mujeres tienden a tener mayores brechas de ingreso a favor de los hombres

Representación femenina promedio* por sector



92%

Trabajadores del hogar



45%

Actividades de organismos internacionales



41%

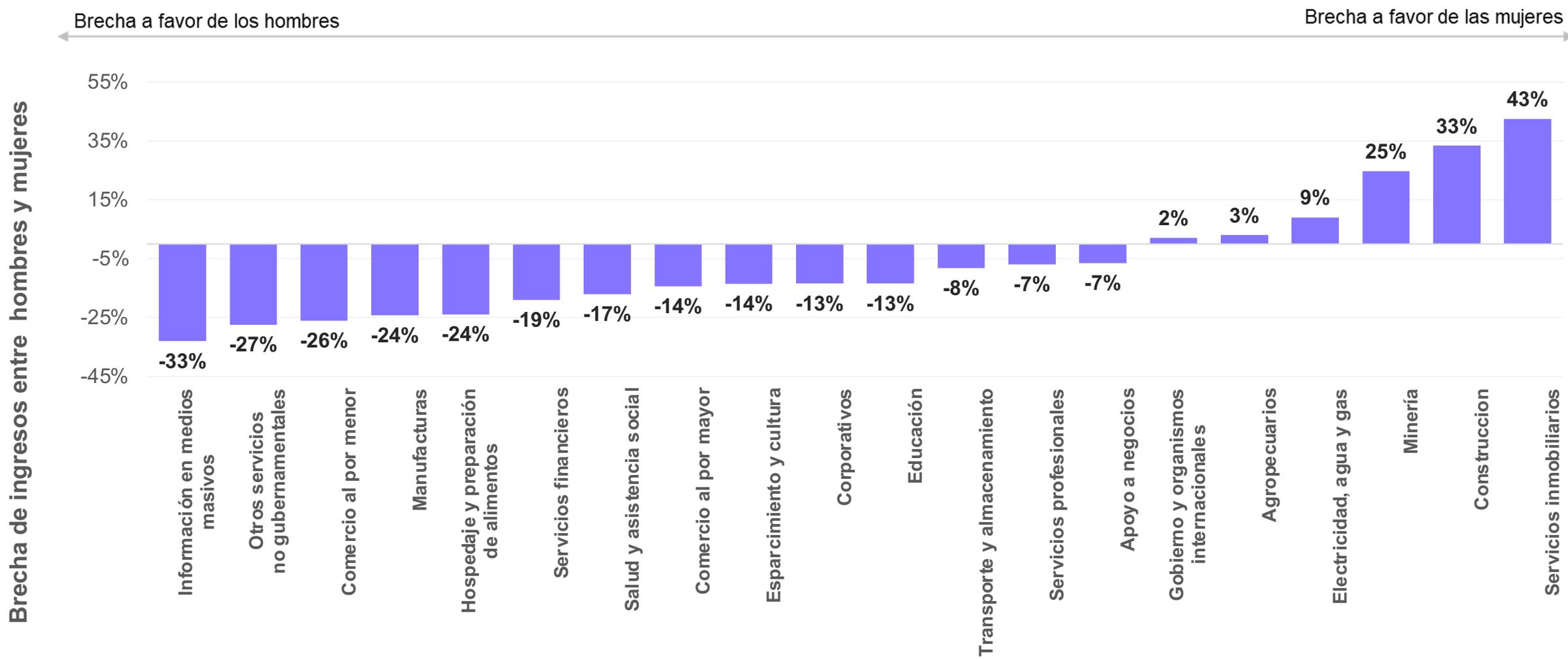
Actividades profesionales, científicas y técnicas

Nota: (*) Se considera el porcentaje de representación de mujeres ocupadas de Chile, Colombia, México y Perú.

Falta **información comparable** para profundizar en las dinámicas laborales que enfrentan mujeres y hombres en los sectores a nivel internacional.

**En México, cada sector cuenta
una historia diferente...**

¿Cómo difieren las brechas de ingreso por género en los sectores?



Nota: (*) Un valor negativo de la brecha de ingresos significa que la brecha es en favor de los hombres. En el caso de ser positivo, la brecha es en favor de las mujeres.

Fuente: Elaborado por IMCO con datos de la ENOE del INEGI. Los datos corresponden al segundo trimestre de 2022.

En el sector construcción hay pocas mujeres, pero están más preparadas y acceden a puestos mejor pagados



**4% de sus
trabajadores son
mujeres y la mayoría
ocupan puestos
administrativos**



**54% de mujeres
estudian una
licenciatura
vs. 9% de hombres**

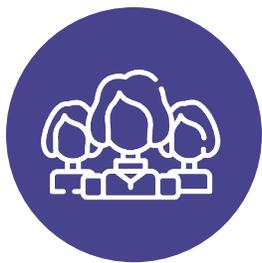


**15% de mujeres
ganan hasta un
salario mínimo
vs. 24% de hombres**



**Las mujeres
perciben **33% más**
ingresos que los
hombres**

En contraste, en comercio al por menor hay más mujeres pero acceden a empleos peor pagados



**57% de sus
trabajadores son
mujeres**



**Hay 1.7 veces más
mujeres en la
informalidad que
hombres**



**66% de mujeres
ganan hasta un
salario mínimo vs.
35% de hombres**



**Las mujeres reciben
26% menos ingresos
que los hombres**

La brecha de ingresos refleja diferentes inequidades en el **desarrollo profesional** y en el mercado laboral.

Para cerrar la brecha de ingresos,
primero se necesita **entender las
dinámicas de cada sector y sus
organizaciones.**

IMCO Propone:

1

Romper con la segregación ocupacional de género

- ▶ Eliminar los estereotipos de género para que **más mujeres participen en los sectores tradicionalmente masculinos** que tienen una mejor remuneración.

Para romper con ello es necesario:

- ▶
 - Promover la **educación continua**
 - Extender la **seguridad social** para cubrir a los trabajadores con empleo flexible
 - Mejorar la **calidad de los empleos** en los sectores más precarizados

2

**Realizar
autodiagnósticos
dentro de los centros
de trabajo**

- ▶ Las empresas pueden **generar indicadores más detallados para medir la brecha de ingresos por género**, al tener información que considere las características de los puestos.
- ▶ Esta medición permitiría entender las razones detrás de la brecha y por lo tanto identificar **acciones puntuales que consideren las necesidades de cada empresa y sector**.

3

Avanzar hacia la transparencia de ingresos

- ▶ Establecer **criterios para la remuneración en cada puesto de trabajo**, así como para los incrementos salariales.
- ▶ Una mayor transparencia salarial dentro de los centros de trabajo junto con una **medición que permita la evaluación en el tiempo** para profundizar en las causas de las brechas de ingreso.

4

Eliminar prácticas
que pueden perpetuar
la desigualdad de
ingresos

Algunas dinámicas que pueden cambiar en el mercado laboral son:

- ▶ Preguntar el **historial salarial** en la contratación.
- ▶ Considerar detalles como la edad o el estado civil como una determinante para un puesto.
- ▶ Anunciar **vacantes con sesgos de género** por considerar que son responsabilidades exclusivas de los hombres.

Profundizar en la brecha de ingresos permite identificar los retos que obstaculizan el avance hacia una mayor equidad.



INSTITUTO MEXICANO PARA
LA COMPETITIVIDAD, A.C.

 imco.org.mx

 [@IMCOMx](https://twitter.com/IMCOMx)

 [/IMCOMx](https://www.facebook.com/IMCOMx)

 [/IMCO_mx](https://www.instagram.com/IMCO_mx)

 [/IMCOMexico](https://www.youtube.com/IMCOMexico)

 [/IMCOMx](https://www.linkedin.com/company/IMCOMx)