



Ciudad de México, 12 de diciembre de 2023

Nota informativa

Nueve de 16 secretarías de Estado en Nuevo León tienen igualdad salarial en puestos de mando superior

- La plantilla laboral de las secretarías de Estado del gobierno de Nuevo León es paritaria; sin embargo, la representación femenina disminuye a 33% en puestos de mando superior (subsecretarías, direcciones generales y direcciones de área).
- La brecha de ingresos por género en puestos de mando medio y superior es de 3%, es decir, por cada 100 pesos que percibe un funcionario público, una funcionaria gana 97.

Con el objetivo de dimensionar y visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres que trabajan en el sector público de Nuevo León, el gobierno del estado es el primero en transparentar las brechas de género que existen al interior de su Administración Pública Estatal (APE). **El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en colaboración con la Secretaría del Trabajo de Nuevo León, analizó el nivel de puesto e ingreso de 6 mil 555 personas funcionarias públicas en 16 secretarías de Estado¹** con datos de la segunda quincena de diciembre de 2022. El análisis comprende tres grupos de nivel jerárquico: mando superior (subsecretarías, direcciones generales y de área), mando medio (coordinación, jefatura y analista) y puestos de entrada (asistentes, auxiliares y ayudantes).

¿Hay paridad de género en las secretarías de Estado de Nuevo León?

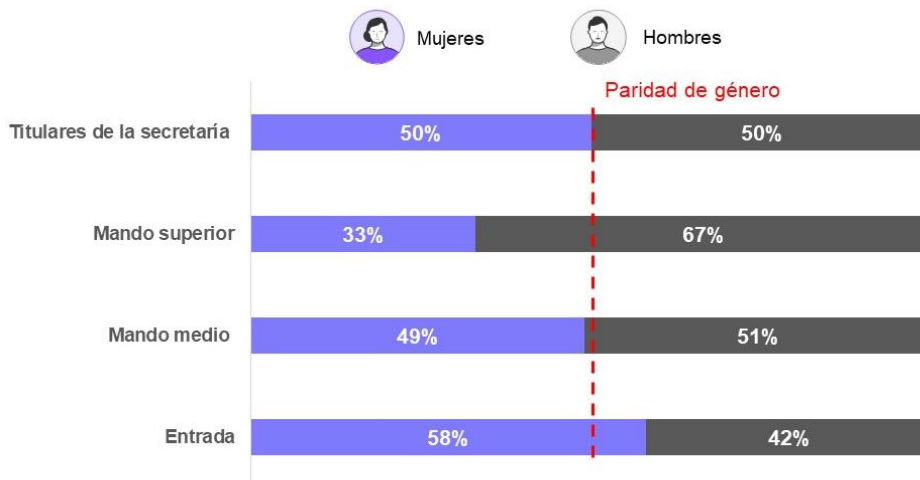
En términos generales, la plantilla laboral de las secretarías de Estado en la Administración

¹ No se considera la dependencia de Contraloría y Transparencia Gubernamental en este cálculo pero si tiene su propia ficha, ver Anexo metodológico.

Pública Estatal (APE) de Nuevo León es paritaria, es decir, 51% del total de personas funcionarias públicas que trabajan en las 16 secretarías son mujeres. Sin embargo, esta proporción no se mantiene en todos los niveles jerárquicos.

Uno de cada tres puestos de mando superior es ocupado por una mujer

Porcentaje de funcionarios por nivel de puesto y sexo en las secretarías de Estado de Nuevo León



Nota: Considera información de las 16 secretarías de Estado del gobierno de Nuevo León.
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la nómina del gobierno de Nuevo León para la segunda quincena de diciembre de 2022.

IMCO.org.mx

@IMCOmx

/IMCOmx

/IMCO_mx

/IMCOmexico

#MujerEnLaEconomía

Los puestos titulares cuentan con paridad de género, es decir, **la mitad de las secretarías de Estado son lideradas por una mujer**: Administración, Cultura, Educación, Igualdad e Inclusión, Mujeres, Participación Ciudadana, Salud y Turismo. Sin embargo, **esta proporción disminuye a 33% en los puestos de mando superior** (subsecretarías, direcciones generales y direcciones de área), los cuales ocupan los siguientes niveles de puesto con mayor jerarquía al interior de las secretarías.

En el siguiente nivel de la estructura jerárquica, **las mujeres ocupan 49% de los puestos de mando medio** (coordinaciones, jefaturas y analistas), y por último, **la mayor proporción femenina se encuentra en los puestos de entrada** (asistentes, auxiliares y ayudantes), en los que el porcentaje aumenta a 58%.

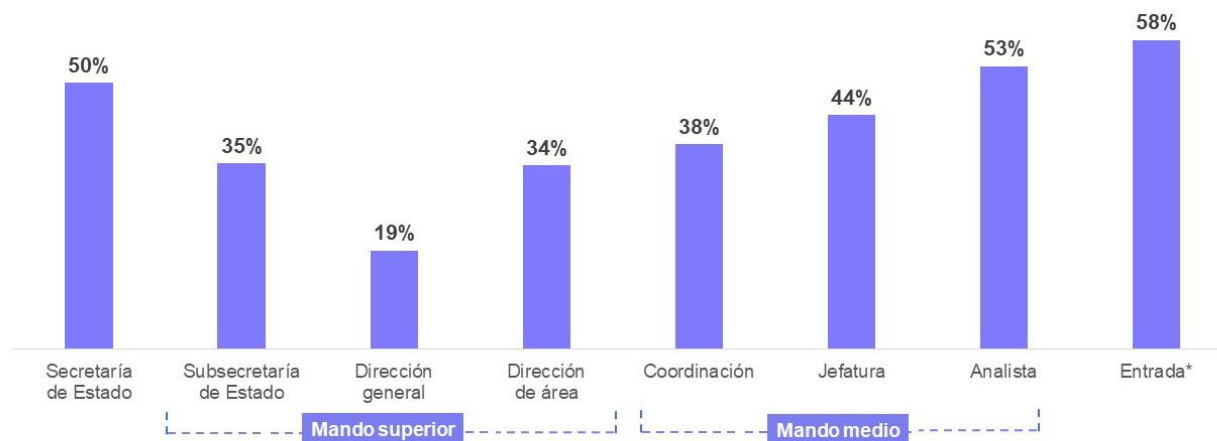
La representación femenina disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico, a excepción de los puestos titulares

A excepción de los puestos titulares de las secretarías, en los cuales hay paridad de género, la representación de las mujeres en las secretarías de Estado del gobierno de Nuevo León es mayor en los puestos de menor rango y disminuye conforme aumenta el nivel jerárquico. Mientras que 58% de los puestos de entrada son ocupados por mujeres, esta participación disminuye en los puestos de mando medio: analistas (53%), jefaturas (44%) y coordinaciones (38%), en orden ascendente de la estructura jerárquica.

Los puestos de mando superior tienen menor representación de mujeres. En específico, **una de cada cinco direcciones generales en las secretarías de Estado de Nuevo León es ocupada por una mujer. Es el escalón donde se pierde la mayor proporción del talento femenino**, ya que entre las direcciones de área y las generales la representación de funcionarias se reduce 15 puntos porcentuales.

La participación de las mujeres es mayor en los puestos de menor jerarquía

Porcentaje de mujeres por nivel de puesto en las secretarías de Estado de Nuevo León

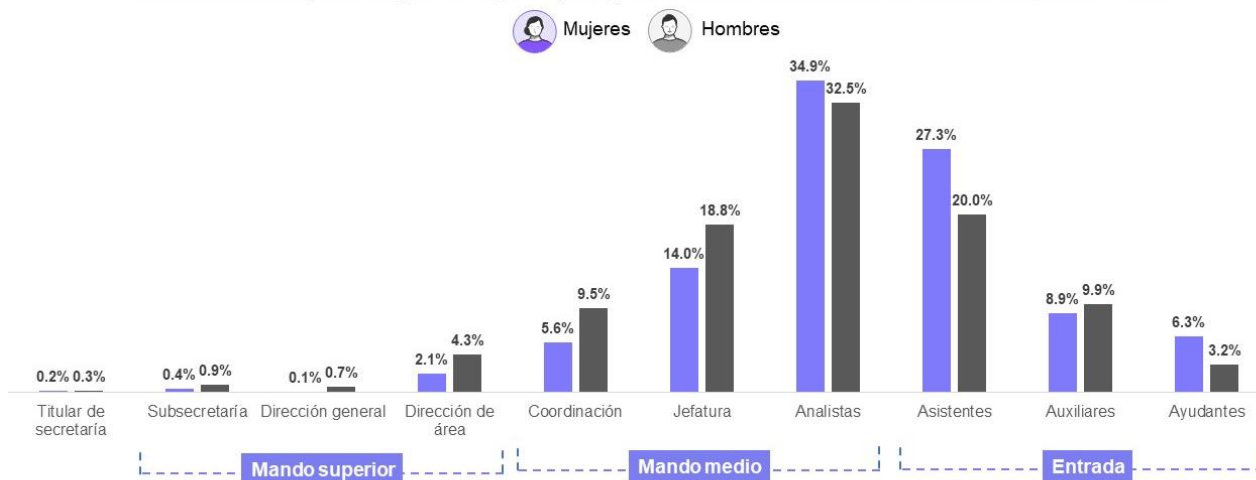


(*) Los puestos de Entrada consideran: ayudantes, auxiliares y asistentes.
 Nota: Considera información de las 16 secretarías de Estado del gobierno de Nuevo León.
 Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la nómina del gobierno de Nuevo León para la segunda quincena de diciembre de 2022.

Asimismo, es importante considerar la distribución de los puestos. La mayor cantidad de estos corresponden al nivel de analista (34% del total de puestos), en contraste con las titularidades de las secretarías, subsecretarías y direcciones generales que en conjunto representan 1.3% del total de puestos existentes en las 16 secretarías de Estado.

Los hombres se concentran en puestos de mayor jerarquía en mayor proporción que las mujeres

Distribución de puestos por nivel jerárquico y sexo en las secretarías de Estado de Nuevo León



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la nómina del gobierno de Nuevo León para la segunda quincena de diciembre de 2022.

Los hombres se concentran en puestos con más jerarquía en mayor proporción que las mujeres. Los hombres ocupan 67% de los puestos de mando –desde analistas hasta subsecretarías– en comparación con las mujeres, quienes ocupan 57%. En específico, del total de puestos que ocupan los hombres, 19% corresponden a jefaturas y 9.5% a coordinaciones, mientras que en el caso de las

mujeres este porcentaje se reduce a 14% y 6%, respectivamente.

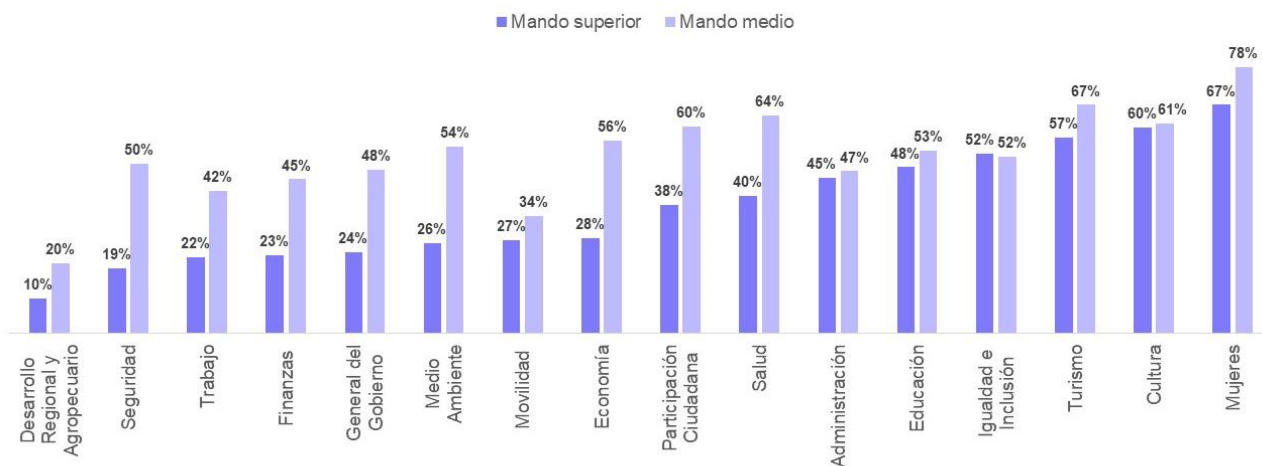
La representación femenina en puestos de mando varía por secretaría de Estado

A pesar de que uno de cada tres puestos de mando superior es ocupado por una mujer en las secretarías de Estado de Nuevo León, esta proporción varía dependiendo de cada una de ellas. **Mientras que uno de cada 10 puestos de mando superior es ocupado por una mujer en la Secretaría de Desarrollo Regional y Agropecuario, la cifra se eleva a siete de cada 10 en la Secretaría de las Mujeres.**

En cuanto a los puestos de mando medio, las secretarías con mayor proporción de mujeres son Mujeres (78%), Turismo (67%) y Salud (64%), mismas que son lideradas por una mujer. En el otro extremo se encuentran Desarrollo Regional y Agropecuario (20%), Movilidad y Planeación Urbana (34%) y Trabajo (42%); las tres secretarías tienen a un hombre como titular.

Una de cada cuatro secretarías de Estado cuenta con al menos 50% de representación femenina en puestos de mando superior

Porcentaje de mujeres por grupo de mando en las secretarías de Estado de Nuevo León



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la nómina del gobierno de Nuevo León para la segunda quincena de diciembre de 2022.

Respecto al tamaño de la estructura del personal, la Secretaría de Turismo tiene la plantilla más pequeña (28 personas), mientras que Seguridad tiene la más grande (2 mil 007 personas, sin contar policías²). Si bien entre más chica la estructura puede presentar mayor volatilidad con la entrada o salida de alguna persona funcionaria pública –sobre todo al analizar por nivel de puesto–, **al analizar el tamaño de la plantilla laboral de las secretarías de Estado con la participación de las mujeres en puestos de mando, no se encontró relación alguna³.**

Existen secretarías pequeñas –con menos de cien personas funcionarias– como Mujeres o Cultura que se encuentran entre las secretarías con mayor representación femenina en puestos de mando, lo que contrasta con la Secretaría de Desarrollo Regional y Agropecuario (85 personas) que cuenta con la

² Aunque la nómina de la Secretaría de Seguridad incluye a 7,175 policías, no se consideran para mantener comparable en el análisis con el resto de las secretarías de Estado, consultar Anexo metodológico.

³ Se calculó el coeficiente de correlación entre el tamaño de la secretaría de Estado y la proporción de mujeres para la plantilla total, mando superior y mando medio. En el primer caso la relación es nula (-0.05) y en los últimos dos, la relación es débil (-0.35 y -0.18, respectivamente).

menor representación de mujeres en ambos grupos de mando. **El tamaño de la plantilla laboral no es determinante para el porcentaje de mujeres que participan en ella.**

¿Cómo se ve la brecha de ingresos por género en las secretarías de Estado de Nuevo León?

En México, las mujeres tienden a ganar menos que los hombres, sin ser el sector público la excepción. La brecha de ingresos por género se mide como la diferencia porcentual entre el ingreso promedio⁴ de los hombres y las mujeres, dividida entre el ingreso promedio de los hombres. Si la brecha es negativa significa que las mujeres ganan más que los hombres y, cuando es positiva, refleja que las mujeres ganan menos.

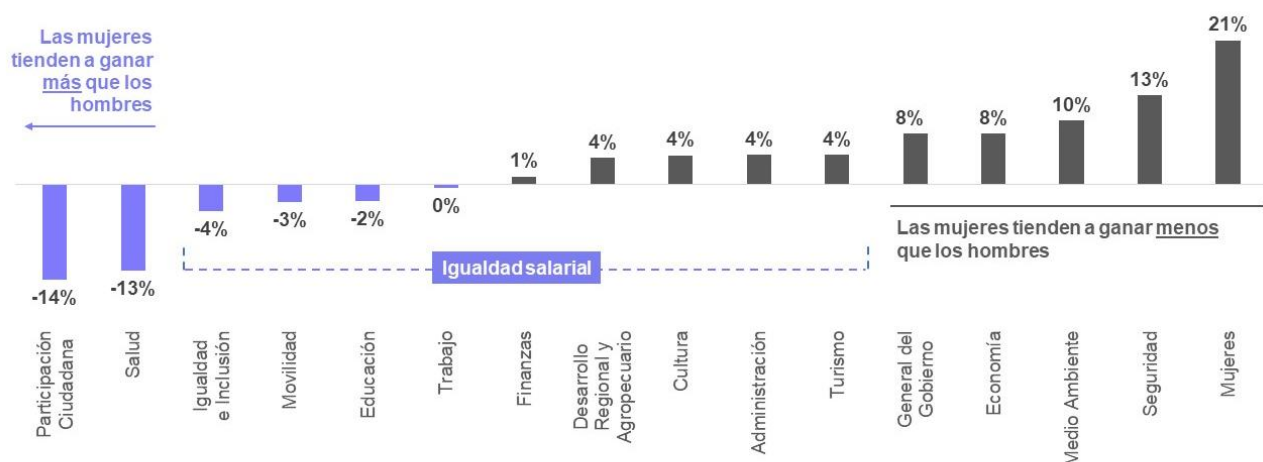
La Ley de Egresos del Estado de Nuevo León considera un tabulador de sueldos de los servidores públicos para el ejercicio fiscal correspondiente que estipula el rango salarial para cada nivel de puesto dentro de la APE. El tabulador sirve como guía para establecer los sueldos pero está sujeto al presupuesto de cada dependencia, de tal modo que su función para determinar salarios se vuelve testimonial. Además, los rangos salariales se sobreponen entre niveles de puestos, es decir, el sueldo del siguiente nivel jerárquico no es estrictamente mayor que el anterior.

Brecha de ingresos en puestos de mando superior

A pesar de que los tabuladores buscan evitar diferencias en el ingreso entre los y las funcionarias que ocupan el mismo nivel de puesto, estos no impiden que existan brechas de ingresos por género, debido a que no contrarrestan la distribución desigual de mujeres en la estructura jerárquica.

Nueve de las 16 secretarías de Estado alcanzan igualdad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos de mando superior

Brecha de ingresos por género en puestos de **mando superior** en las secretarías de Nuevo León



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la nómina del gobierno de Nuevo León para la segunda quincena de diciembre de 2022.

La brecha de ingresos por género en puestos de mando superior dentro de las secretarías de Estado es de 3%. Es decir, **por cada 100 pesos que gana un hombre en un puesto de mando superior, una mujer gana 97 pesos**. Sin embargo la brecha de ingresos en este grupo de mando oscila entre -14% en favor de las mujeres (Secretaría de Participación Ciudadana) y 21% en favor de los hombres (Secretaría de las Mujeres).

⁴ Para calcular el ingreso promedio únicamente se considera el sueldo base, consultar Anexo metodológico.

Al interior de la Secretaría de las Mujeres, seis de los nueve puestos de mando superior son ocupados por mujeres. Las dos subsecretarías, dirigidas por un hombre y una mujer, perciben el mismo salario; y siete direcciones de área (dos hombres y cinco mujeres) perciben el mismo salario, salvo un funcionario que percibe un ingreso mayor.

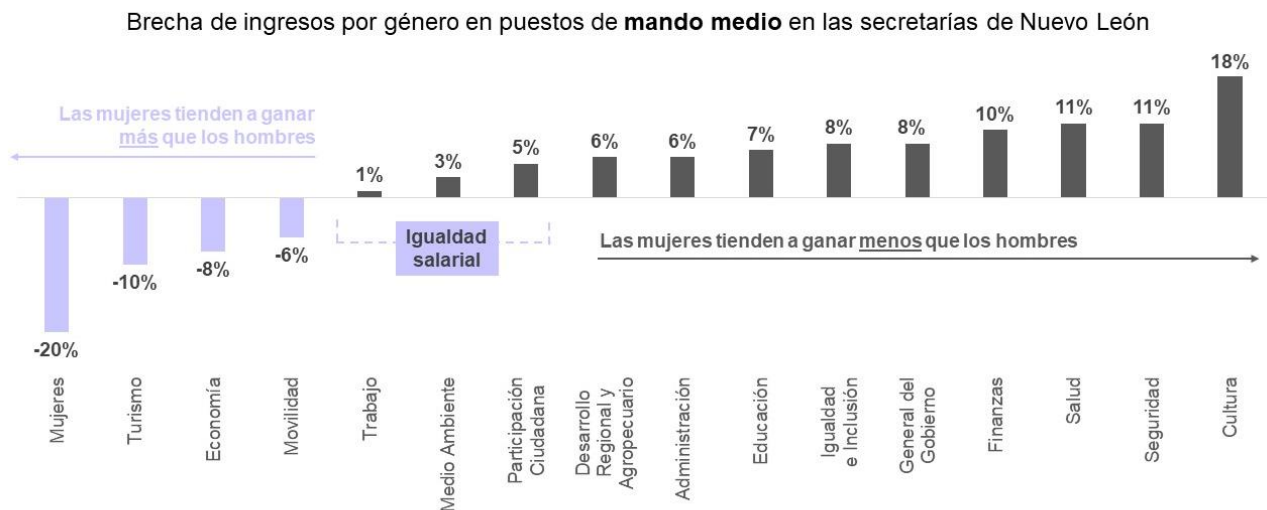
El número reducido de puestos –entre más jerarquía, menos puestos– puede incrementar la volatilidad en la brecha de ingresos, pero no es determinante. Por ejemplo, la Secretaría del Trabajo, donde dos de los nueve puestos de mando superior están ocupados por mujeres, y a pesar de esta baja representación femenina, existe igualdad salarial. Esto se debe a que el ingreso más bajo lo percibe un hombre, lo que se traduce en un promedio salarial menor para ellos y por lo tanto, una menor brecha.

Más de la mitad de las secretarías, en específico nueve de 16, cuentan con igualdad salarial en puestos de mando superior: Igualdad e Inclusión, Movilidad, Educación, Trabajo, Finanzas, Desarrollo Regional y Agropecuario, Cultura, Administración y Turismo. Para efectos de este análisis, se considera que una secretaría tiene igualdad salarial cuando la brecha de ingresos por género se encuentra en un rango entre -5% en favor de las mujeres y +5% en favor de los hombres.

Brecha de ingresos en puestos de mando medio

Al igual que en los puestos de mando superior, en los puestos de mando medio la brecha de ingresos por género se mantiene en 3%; sin embargo, esta varía entre las distintas secretarías de Estado. **Las secretarías donde las mujeres perciben mayores ingresos que los hombres en puestos de mando medio son: Mujeres (-20%), Turismo (-10%) y Economía (-8%). A diferencia de Salud (11%), Seguridad (11%) y Cultura (18%), donde los hombres tienden a percibir mayores ingresos que las mujeres en este mismo grupo de mando.**

En promedio, las mujeres en puestos de mandos medio de las secretarías de Estado de Nuevo León ganan 97 por cada 100 pesos que ganan los hombres



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la nómina del gobierno de Nuevo León para la segunda quincena de diciembre de 2022.

La Secretaría de Cultura presenta la mayor brecha de ingresos por género en los puestos de mando medio a pesar de tener una participación de 61% de mujeres, situación similar a la que presenta la Secretaría de Mujeres en puestos de mando superior. Sin embargo, los hombres tienen mayor participación en los roles de coordinación, nivel de mayor jerarquía dentro del grupo de mando medio,

mientras que las mujeres tienden a ocupar los puestos de jefatura y analista. Además, en los puestos de analista, las mujeres son quienes tienden a percibir el menor ingreso dentro del rango salarial.

En cambio, la Secretaría de las Mujeres tiene una brecha de ingresos de 20% a favor de las mujeres en puestos de mando medio. La secretaría cuenta con una alta representación femenina en puestos de mando medio (78%), e incluso en las coordinaciones no hay presencia masculina. En los puestos donde hay participación de hombres (jefatura y analistas), ellos ganan lo mismo que sus pares mujeres. Por ende, la brecha de ingresos en este caso se explica porque las mujeres tienen un ingreso promedio mayor al de los hombres por ocupar más posiciones de mayor jerarquía.

Medir la participación por nivel de puesto, ingreso y sexo permite identificar el nivel jerárquico con menor representación de mujeres en las secretarías de Estado, además de evaluar si existe una disparidad de ingreso entre hombres y mujeres. Con el objetivo de profundizar en las causas y diseñar acciones focalizadas con base en evidencia que generen las condiciones laborales para que las mujeres en el sector público puedan continuar su crecimiento profesional y alcanzar puestos de liderazgo dentro de las secretarías, el IMCO Propone:

- 1. Impulsar la transparencia salarial en la Administración Pública Estatal (APE).** Homologar los sueldos por nivel jerárquico entre las secretarías, así como publicar y acatar el tabulador puede impulsar el cierre de brechas de ingresos por razones de género. En [Canadá](#), la transparencia salarial redujo entre 20% y 40% la brecha entre docentes universitarios del sector público cuando se permitió el acceso público a los salarios. De acuerdo con diferentes prácticas internacionales, la transparencia salarial puede ser totalmente pública o exclusivamente para la plantilla laboral. En caso de instituciones más pequeñas, tiende a ser a solicitud del colaborador o colaboradora.
- 2. Contar con un tabulador de sueldos que considere los niveles de jerarquía.** El tabulador actual considera rangos salariales por niveles de puesto tan amplios que prácticamente se pierden las jerarquías. Por ello, es necesario evaluar su diseño con base en la distribución de salarios, en específico en los puestos de mando medio, ya que el ingreso de estos prácticamente alcanza los límites de los otros dos grupos de puestos: entrada y mando superior. Además, se debe impulsar que el tabulador esté homologado entre todas las secretarías de Estado.
- 3. Implementar políticas de inclusión, en específico, para sumar a más mujeres en puestos de mando superior.** Identificar el nivel jerárquico donde se pierde mayor proporción del talento femenino es el primer paso para ahondar en las causas detrás. Se pueden utilizar otros indicadores como el porcentaje de mujeres que participan en una vacante o el porcentaje de promociones por sexo, así como encuestas o grupos focales que abran un canal de comunicación con la plantilla laboral. De esta forma no se asume lo que las mujeres necesitan para crecer al interior de las secretarías de Estado, y se pueden implementar políticas basadas en evidencia.

El IMCO es un centro de investigación apolítico 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