

¿Cómo cerrar la brecha salarial?

Estrategias para erradicarla en México

MARZO 2025 - CIUDAD DE MÉXICO



México necesita mecanismos para erradicar la brecha salarial de género

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, la brecha salarial persiste en México. Las mujeres tienden a ganar **15% menos** que los hombres. Ante las **propuestas impulsadas** por parte de la presidenta Claudia Sheinbaum, se incorporó la definición de brecha salarial al marco legislativo y se busca establecer mecanismos para su erradicación. Estos, aún no existen en el país y el Congreso tiene pendiente la legislación secundaria para su implementación.

Este contexto presenta una oportunidad para avanzar hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral. Por ello, **el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), con el apoyo de la Embajada Británica en México, presenta siete mecanismos para erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el país dirigidos al sector público y privado.** Visibilizar estas acciones permitirá aprovechar el impulso legislativo y el interés público para lograr avances tangibles en las empresas en México.

Recomendaciones para el sector público

1. Estandarizar la medición de la brecha salarial. Es fundamental que las autoridades federales definan una metodología homologada que permita medir e interpretar la brecha salarial de manera precisa y comparable entre diferentes empresas y sectores. Para ello, es necesario:

- Crear indicadores periódicos para detectar las disparidades salariales por género y nivel jerárquico.
- Establecer umbrales de brecha salarial que requieran medidas compensatorias en caso de existir diferencias salariales significativas.

2. Avanzar hacia la transparencia salarial. La opacidad en los salarios dentro de las empresas perpetúa las desigualdades, para lo cual establecer mecanismos que publiquen y analicen sus brechas salariales por nivel de puesto. Se requiere:

- Reportar obligatoriamente las brechas salariales en informes financieros y de sostenibilidad, o bien, otorgar información salarial ante solicitud de colaboradores y publicar rangos salariales en las ofertas laborales.
- Comenzar por las empresas con más de 250 colaboradores, ya que cuentan con mayor capacidad de gestión interna y estabilidad en su plantilla.
- Implementar gradualmente para facilitar su adopción y establecer periodos de consulta. Iniciar con empresas que cotizan en las bolsas de valores o priorizar ciertos sectores económicos para promover la transparencia conjunta.

3. Estructurar el Sistema Nacional de Cuidados (SNC). La falta de servicios de cuidado impacta en la participación de las mujeres en el mercado laboral. La [OIT](#) estima que una inversión en políticas de cuidado podría reducir la brecha salarial en 4.5% para 2035 en México. Para acelerar su adopción se requiere:

- Considerar licencias de paternidad y maternidad extendidas, prestaciones monetarias, así como servicios de salud y cuidado infantil.
- Ampliar la cobertura de cuidados y asegurar el acceso a estos servicios para toda la población trabajadora, independientemente de su condición laboral.
- Asignar inversión y financiamiento sostenible, además de mecanismos de monitoreo para evaluar el impacto de la SNC en la reducción de la brecha de género.

Recomendaciones para el sector privado

4. Establecer procesos de selección y promoción inclusivos. La brecha salarial comienza desde la contratación, donde las mujeres suelen recibir ingresos menores en comparación con sus pares masculinos. Las empresas pueden:

- Implementar procesos de selección con lenguaje neutral al género y requisitos claros y promover la selección a ciegas eliminando información demográfica para evitar sesgos inconscientes.
- Llevar a cabo entrevistas enfocadas en competencias y experiencia, así como evitar preguntas sobre planes familiares o historial salarial.
- Establecer criterios claros de promoción y programas de mentoría para mujeres.

5. Diseñar tabuladores salariales. Contar con tabuladores salariales permite reducir la discrecionalidad en la asignación de sueldos y garantizar que los salarios se determinen con base en criterios objetivos. Se recomienda:

- Establecer rangos salariales claros por nivel de puesto, realizar revisiones periódicas para detectar y corregir brechas, y garantizar la igualdad salarial para puestos de igual valor.
- Establecer mecanismos efectivos de quejas y realizar monitoreos periódicos para detectar inconsistencias.

6. Realizar auditorías salariales y obtener certificaciones en igualdad de género. Las auditorías externas permiten identificar desigualdades en la estructura de las empresas. Las empresas pueden adoptar certificaciones en igualdad de género, como la [Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación](#), que contribuyan al cierre de la brecha, la atracción y retención de talento de mujeres y la reputación corporativa.

7. Impulsar e institucionalizar políticas de inclusión. Contar con esquemas de flexibilidad laboral y corresponsabilidad en el cuidado y tareas del hogar impacta la participación económica de las mujeres. Para ello, es importante:

- Otorgar subsidios o apoyos de cuidado.
- Establecer [permisos de paternidad equiparables](#) a las licencias de maternidad.
- Fomentar la flexibilidad laboral para toda la plantilla.
- Involucrar a la alta dirección en el compromiso con la equidad de género.

La implementación de estos mecanismos contribuirá a construir entornos laborales más inclusivos y competitivos y en [beneficio de la economía](#) del país. Estandarizar la medición de la brecha salarial, la transparencia salarial y la institucionalización de políticas de cuidado son acciones clave que pueden generar un impacto positivo en la igualdad laboral. Tanto el sector público como el privado tienen un papel crucial en reducir la brecha salarial y promover la igualdad de género en el mercado laboral.

Revisa el informe "[¿Cómo cerrar la brecha salarial? Estrategias para erradicarla en México](#)" en el que podrás encontrar más información sobre mecanismos para reducir la brecha de género. Para consultarlo [ingresa aquí](#).

Este documento es el resultado de un proyecto realizado por el IMCO financiado por la Embajada Británica en México. Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o puntos de vista de la Embajada Británica o del Gobierno del Reino Unido.

Para entrevistas favor de comunicarse con:

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

Vania Guerrero | vania.guerrero@fcdo.gov.uk | Cel. (52) 2299 3225