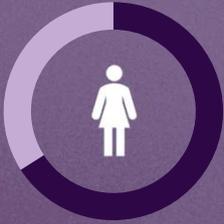


En el mundo, 3.9 mil millones de mujeres enfrentan barreras legales para participar en la economía



Las mujeres tienen **dos tercios de los derechos** que se otorgan a los hombres.



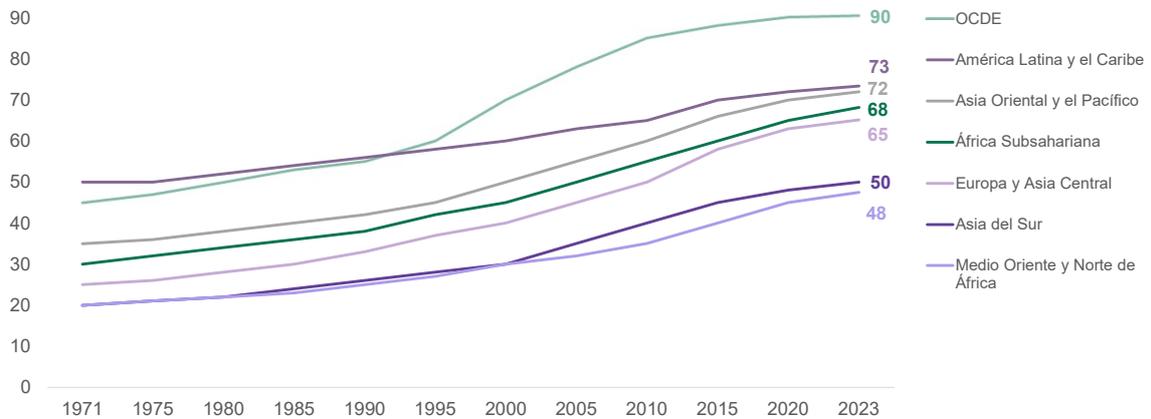
Menos de **40% de los mecanismos** para apoyar la implementación de las leyes funcionan.

Fuente: La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024 del Banco Mundial.



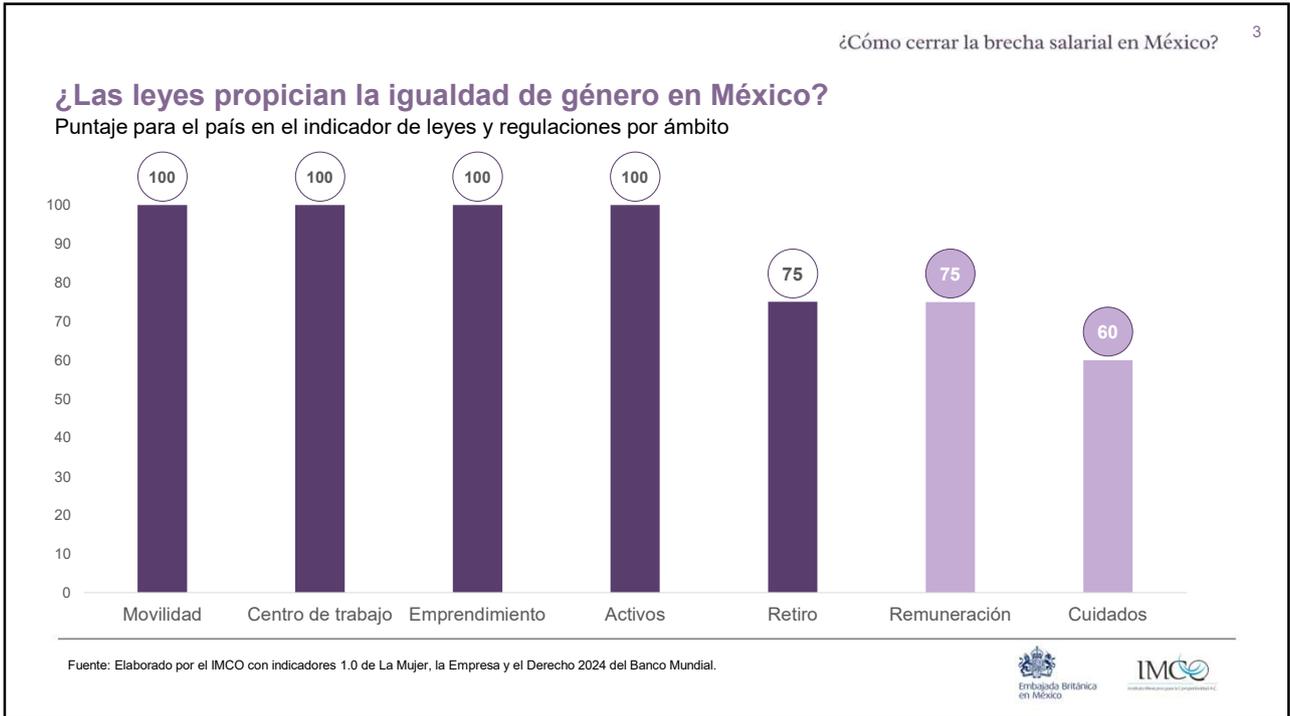
Dos tercios de los países pueden mejorar su legislación para cerrar la brecha salarial

Evolución del puntaje en legislación sobre la brecha salarial de género por región

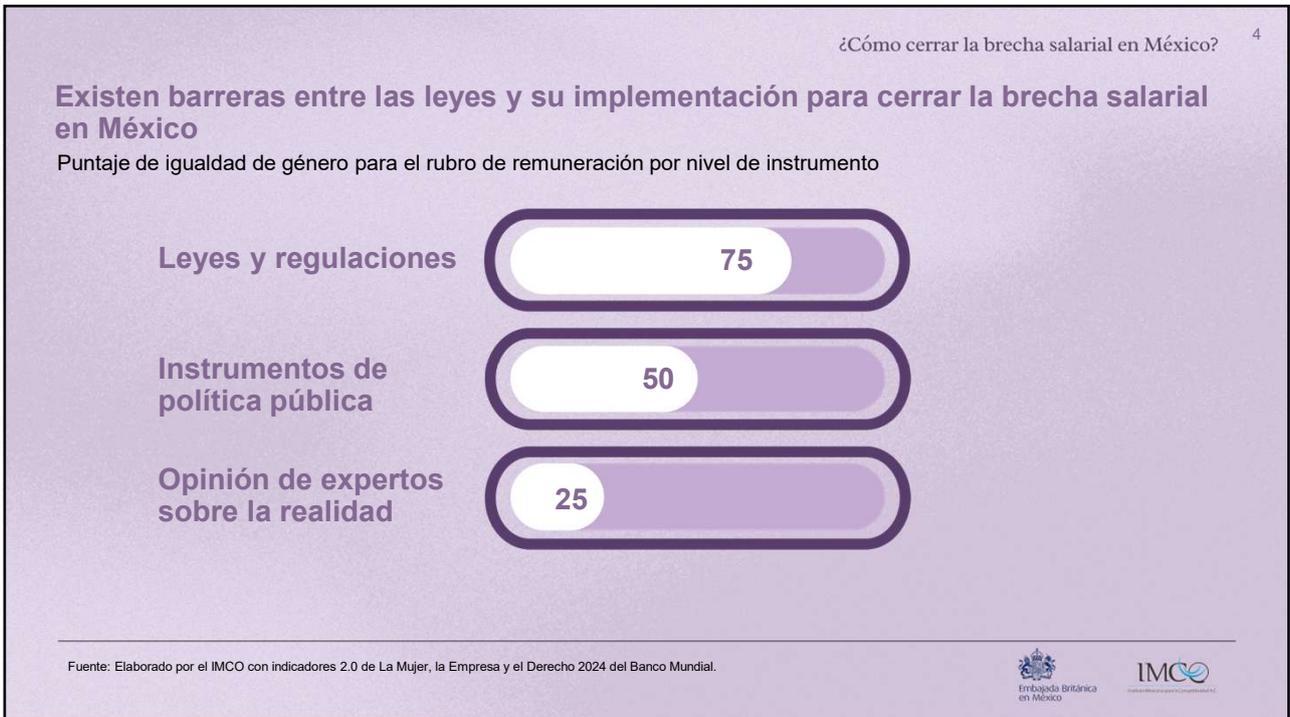


Fuente: Elaborado por el IMCO con indicadores 1.0 de La Mujer, la Empresa y el Derecho 2024 del Banco Mundial.





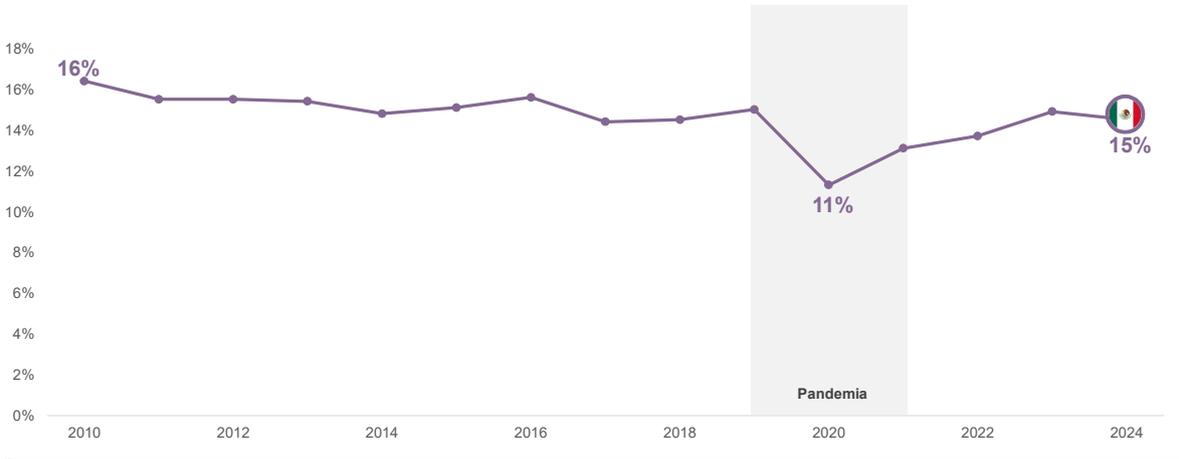
3



4

Brecha salarial en México

Evolución de la diferencia entre los salarios promedio mensuales de hombres y mujeres



Nota: Se utilizan los datos promedio de los cuatro trimestres para los años de 2005 a 2024.
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la ENOE del INEGI.



Una mujer tendría que trabajar

61 días

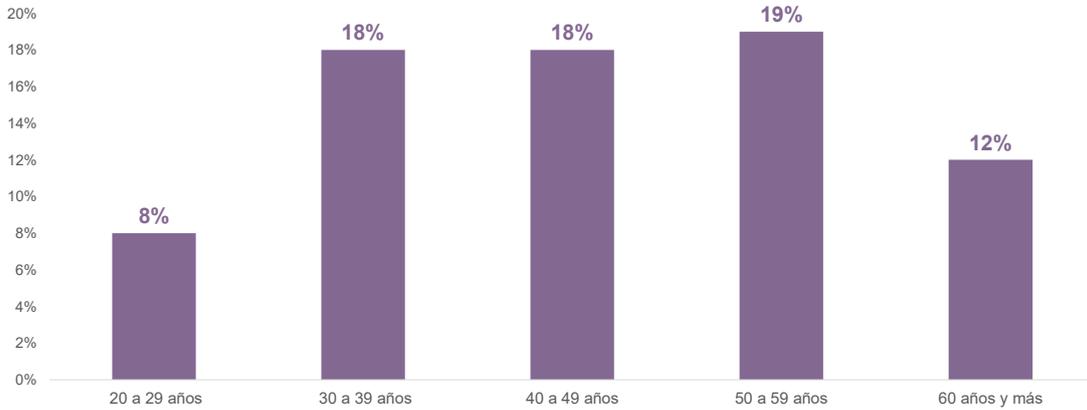
adicionales al año para igualar el salario de un hombre.

Fuente: Estimado por el IMCO con datos de la ENOE 2005-2024 del INEGI.



Brecha salarial por edad

Diferencia entre los salarios promedio mensuales de hombres y mujeres por grupos de edad



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del 3T 2024 de la ENOE del INEGI.



7

Ingreso por condición de empleo

Ingreso promedio mensual por sexo según condición de informalidad



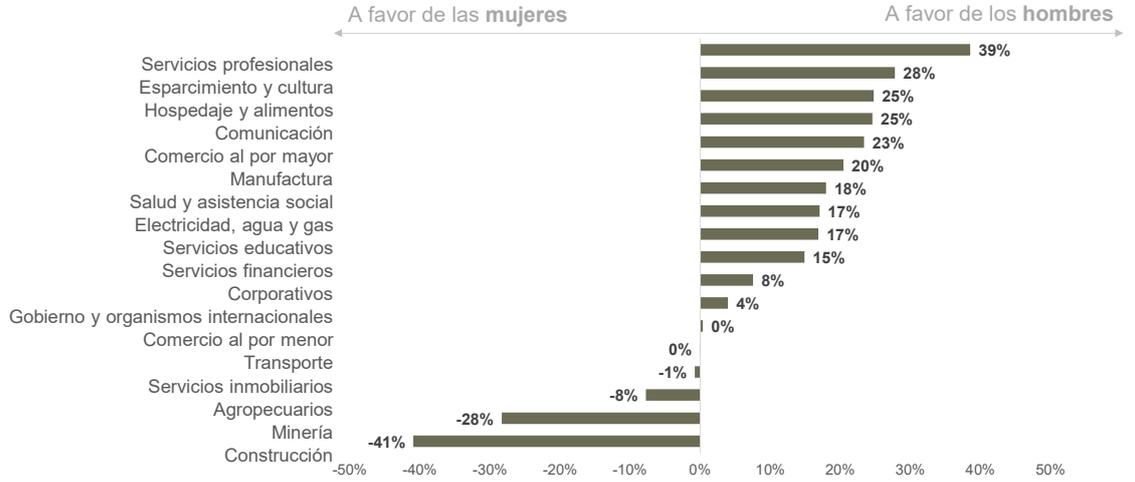
Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del 3T 2024 de la ENOE del INEGI.



8

Brecha salarial por sector

Diferencia entre los salarios promedio mensuales de hombres y mujeres por actividad económica



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del 3T 2024 de la ENOE del INEGI.



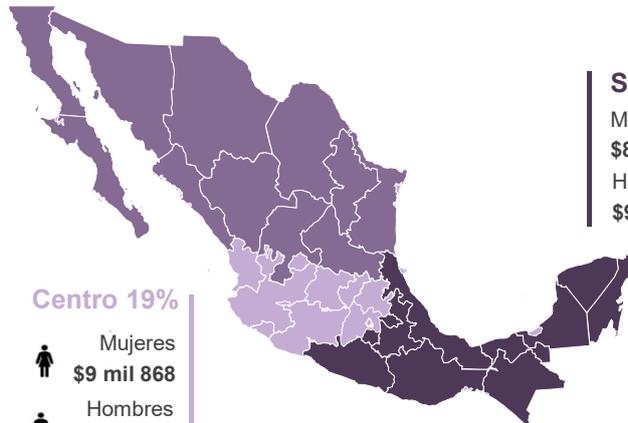
Brecha por región

Diferencia entre los salarios promedio mensuales de hombres y mujeres por región

Norte 16%

Mujeres
\$11 mil 016

Hombres
\$13 mil 145



Sur 14%

Mujeres
\$8 mil 403

Hombres
\$9 mil 736

Centro 19%

Mujeres
\$9 mil 868

Hombres
\$12 mil 113

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos del 3T 2024 de la ENOE del INEGI.



Recomendaciones para el sector público

11

1

Estandarizar la medición de la brecha salarial

Establecer indicadores periódicos para detectar las disparidades salariales por género y nivel jerárquico.

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(\text{Ingreso promedio de los hombres} - \text{ingreso promedio de las mujeres})}{\text{ingreso promedio de los hombres}} \times 100$$

12

1

Estandarizar la medición de la brecha salarial

Establecer umbrales que requieran medidas compensatorias en caso de existir diferencias salariales de género significativas, por ejemplo:

Directiva de la Unión Europea

Si la **brecha salarial es +5%** se obliga a las empresas a tomar medidas correctivas.

Organización Internacional del Trabajo

Cualquier brecha salarial, después de ajustar por factores como experiencia, educación y ocupación, puede ser **evidencia de discriminación de género**.

13

Recursos y metodologías disponibles para la medición de la brecha salarial



14

2 Avanzar hacia la transparencia salarial

1 Enfoque en empresas grandes

Comenzar por:

- Empresas con **+250 colaboradores o que cotizan en bolsa.**
- Seleccionar algunos sectores económicos.

2 Construir plataforma pública



3 Implementación gradual

- Facilitar adopción.
- Establecer periodos de consulta.

2 Avanzar hacia la transparencia salarial

4 Establecer sanciones

- Restricciones para participar en instrumentos financieros.
- Multas administrativas.

5 Supervisión y monitoreo

Designar instituciones responsables, como:



6 Costos de implementación

- Desarrollo de la plataforma.
- Equipo encargado de implementación, supervisión y monitoreo.
- Capacitación y talleres.
- Asesoría legal.

Buenas prácticas de transparencia salarial

Plataforma digital en el Reino Unido

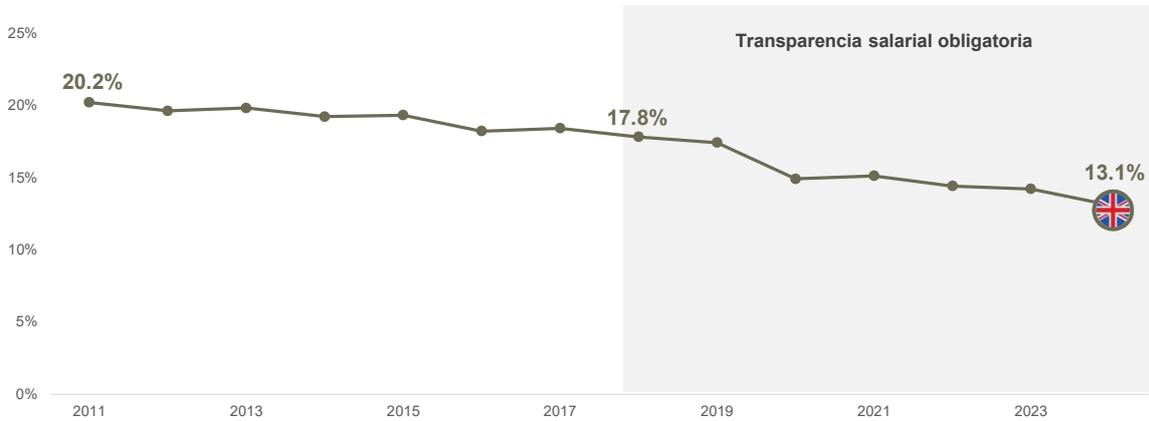
Employer	Action	Status	Employee headcount	Gender pay gap (hourly pay)	
				Mean	Median
AMAZON UK SERVICES LTD	Remove	REPORTED	20,000 or more	-2.2%	1.8%
AMERICAN AIRLINES, INC.	Remove	REPORTED	500 to 999	16%	-1%
BARCLAYS BANK UK PLC	Remove	REPORTED	5000 to 19,999	23.0%	14.3%

Seguimiento de la sociedad civil



Transparencia salarial en Reino Unido

Evolución de la diferencia entre los salarios medianos por hora entre hombres y mujeres



Fuente: Elaborado por el IMCO con base en la Encuesta Anual de Horas e Ingresos (ASHE) de la Oficina de Estadísticas Nacionales.



3

Establecer un Sistema Nacional de Cuidados

Para lograr una consolidación integral, se propone:

Marco legislativo

- Licencias de maternidad y permisos de paternidad equiparables.
- Definir instituciones responsables.

Inversión y financiamiento

- Asignar recursos para garantizar la sostenibilidad fiscal del SNC.
- Analizar el retorno de inversión.

Monitoreo y evaluación

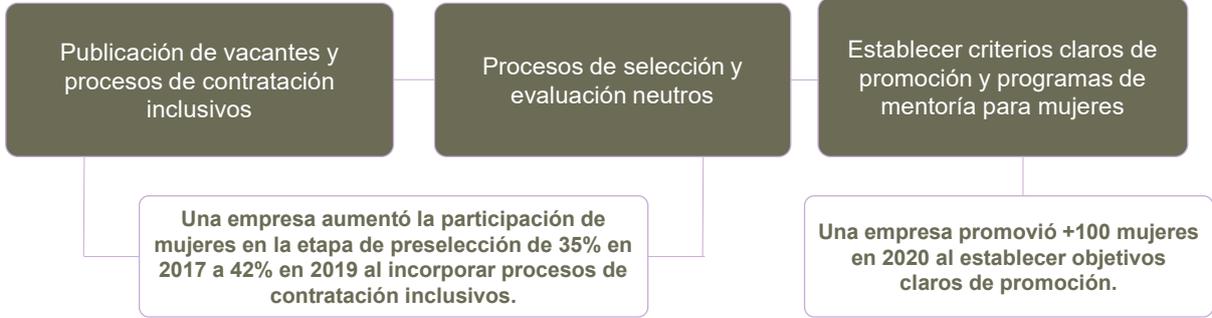
Crear indicadores que midan:

- Acceso
- Satisfacción
- Avances en reducir las brechas salariales

Recomendaciones para el sector privado

1

Establecer procesos inclusivos de selección y promoción



Fuente: ONU Mujeres. 2021. Equality Means Business | WEPs Brochure.



2

Diseñar tabuladores salariales

Elementos indispensables:

- Clasificación de puestos y niveles.
- Rangos salariales y beneficios.

Elementos de implementación progresiva:

- Frecuencia de revisión salarial y criterios de ajuste.
- Información sobre condiciones legales.

Ejemplo de tabulador de salarios en el sector público en México

Grupo/Grado	Niveles	Total de sueldos y salarios
Secretaría de Estado	1	\$ 182,726.00
Subsecretaría	1	\$ 181,276.00
Jefatura de unidad	3	\$ 176,927.00
	2	\$ 171,125.00
Coordinación o dirección de área	1	\$ 165,326.00
	4	\$ 102,016.00
	3	\$ 87,012.00
	2	\$ 71,059.00
Subdirección de área	1	\$ 63,809.00
	3	\$ 51,627.00
	2	\$ 43,217.00
Jefatura de departamento	1	\$ 37,575.00
	3	\$ 32,292.00
	2	\$ 26,558.00
Enlace	1	\$ 24,841.00
	3	\$ 21,299.00
	2	\$ 16,813.00
	1	\$ 13,543.00



3

Realizar auditorías externas y certificaciones en igualdad de género

Sirven para identificar desigualdades salariales en la estructura jerárquica. Algunos ejemplos son:

Norma Mexicana
NMX-R-025-SCFI-2015



Principios para el
Empoderamiento de las
Mujeres (WEPs)



Iniciativa Empresas
Mexicanas X la Equidad
(EM-X)



Sello de Igualdad
de Género



4

Impulsar e institucionalizar políticas de inclusión



Involucrar a la **alta dirección** en el compromiso con la igualdad de género.



Otorgar **apoyos de cuidado** y establecer **permisos de paternidad** extendidos.



Fomentar la **flexibilidad laboral** para toda la plantilla.

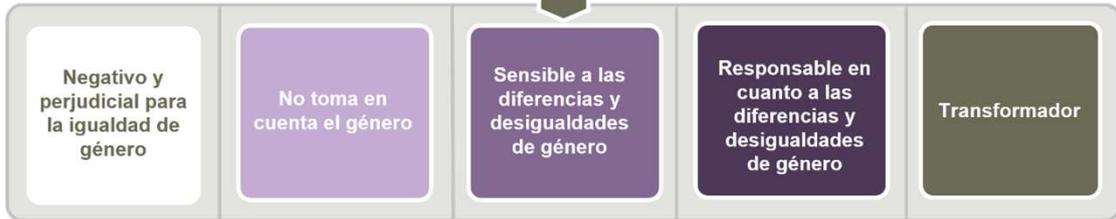


4

Impulsar e institucionalizar políticas de inclusión

Herramienta para medir el impacto de las políticas en materia de igualdad de género:

La política empresarial tiene un impacto que es:



Fuente: OCDE 2022. Gender Equality and the Empowerment of Women and Girls.



Guía de mejores prácticas empresariales para la igualdad de género

The image shows the cover and two internal pages of a report. The cover is blue and white, featuring the IMCO logo and the title 'GUÍA DE MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO'. The first internal page is titled 'Estructura para diseñar acciones para la igualdad de género' and includes a progress bar showing 25.0% for 'COMPROMISO', 50.0% for 'IMPLEMENTACIÓN', and 12.5% for 'MEDICIÓN'. It also lists 'COMPROMISO' and 'Sensibilizar al equipo de liderazgo a las brechas de género.' The second internal page is titled 'EVALUAR EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN' and includes the heading 'TRANSPARENCIA' and '1. Avanzar hacia una mayor transparencia salarial.' It discusses the importance of transparency in closing the wage gap.

