

¿Cómo cerrar la brecha salarial?

Estrategias para erradicarla en México

Este trabajo ha sido financiado por la Embajada Británica en México. Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o puntos de vista de la Embajada o del Gobierno Británico.



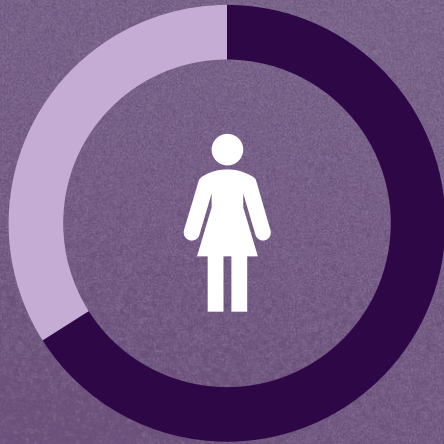
Embajada Británica
en México



Instituto Mexicano para
la Competitividad, A.C.



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



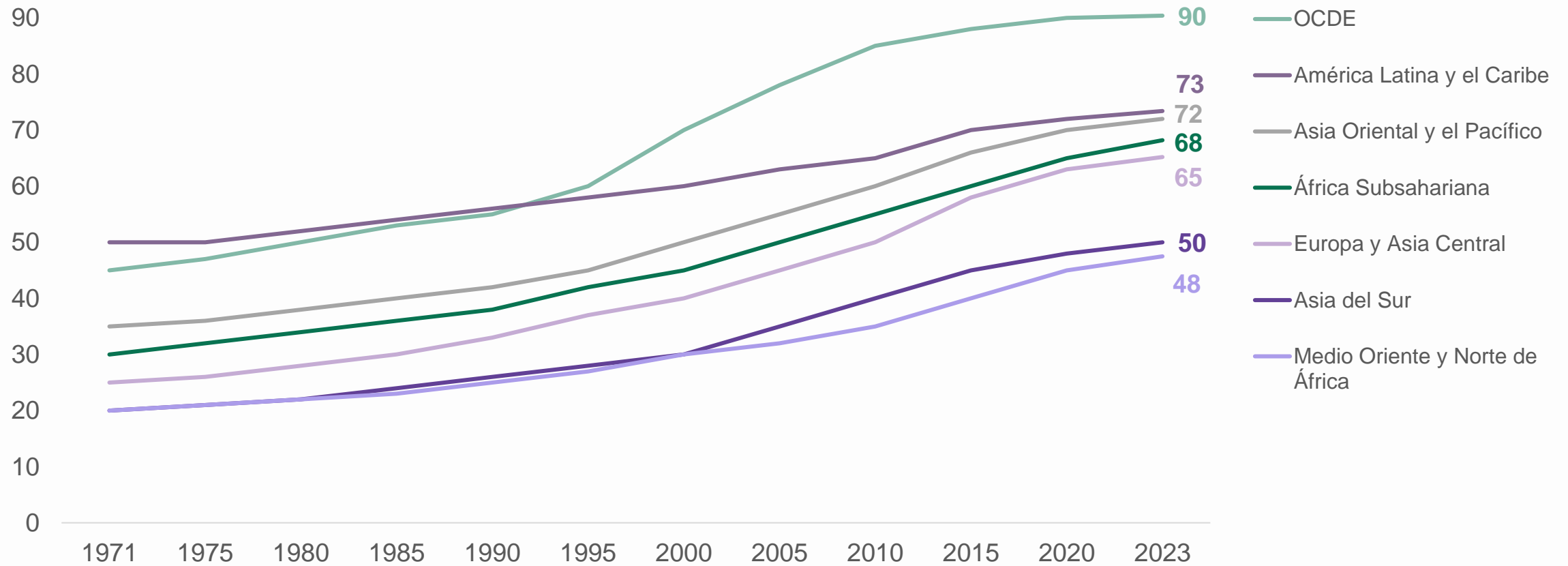
Las mujeres tienen **dos tercios de los derechos** que se otorgan a los hombres.



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

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

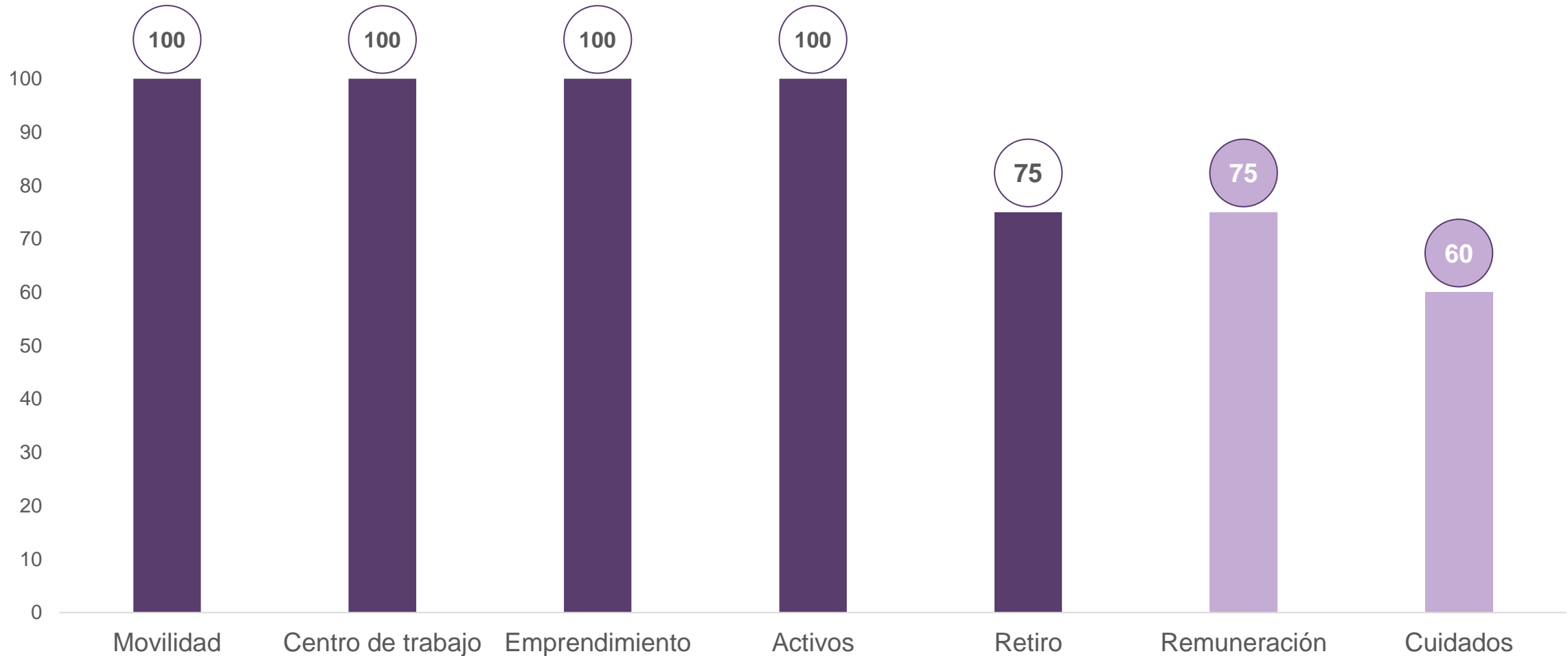
Evolución del puntaje en legislación sobre la brecha salarial de género por región



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

¿Las leyes propician la igualdad de género en México?

Puntaje para el país en el indicador de leyes y regulaciones por ámbito



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

Existen barreras entre las leyes y su implementación para cerrar la brecha salarial en México

Puntaje de igualdad de género para el rubro de remuneración por nivel de instrumento

Leyes y regulaciones

75

Instrumentos de política pública

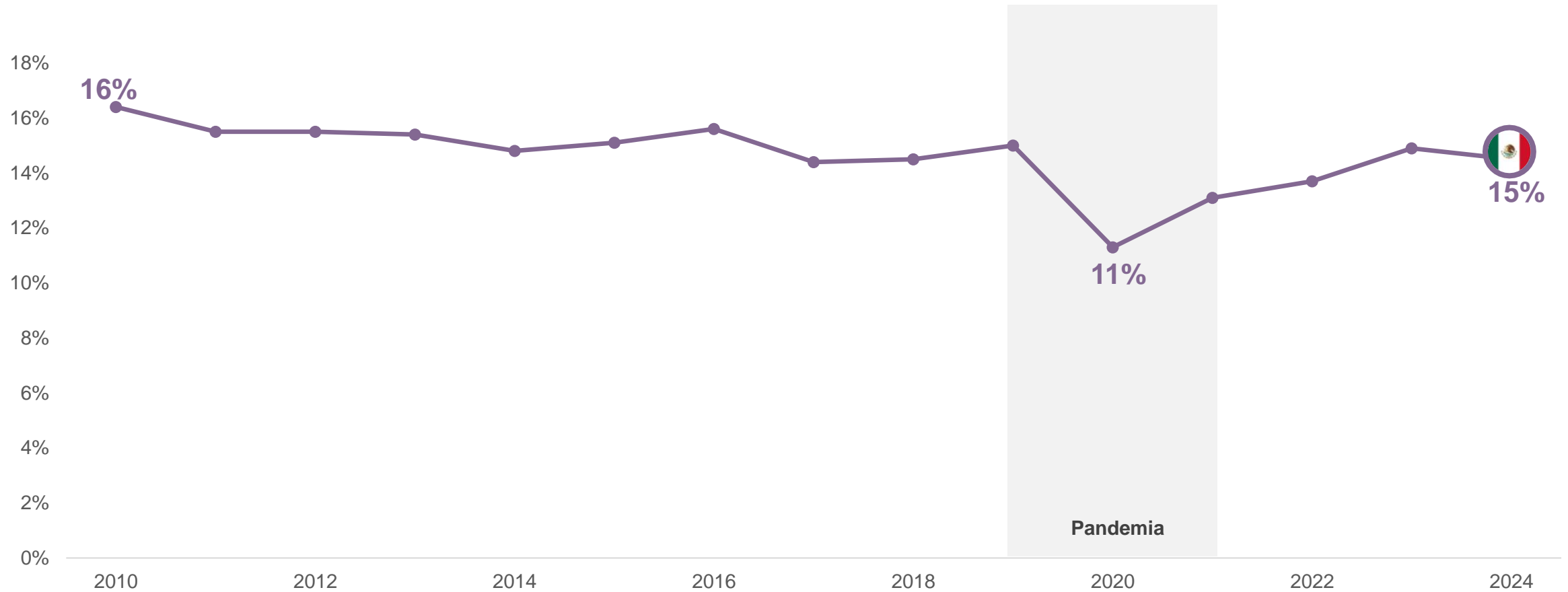
50

Opinión de expertos sobre la realidad

25

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.

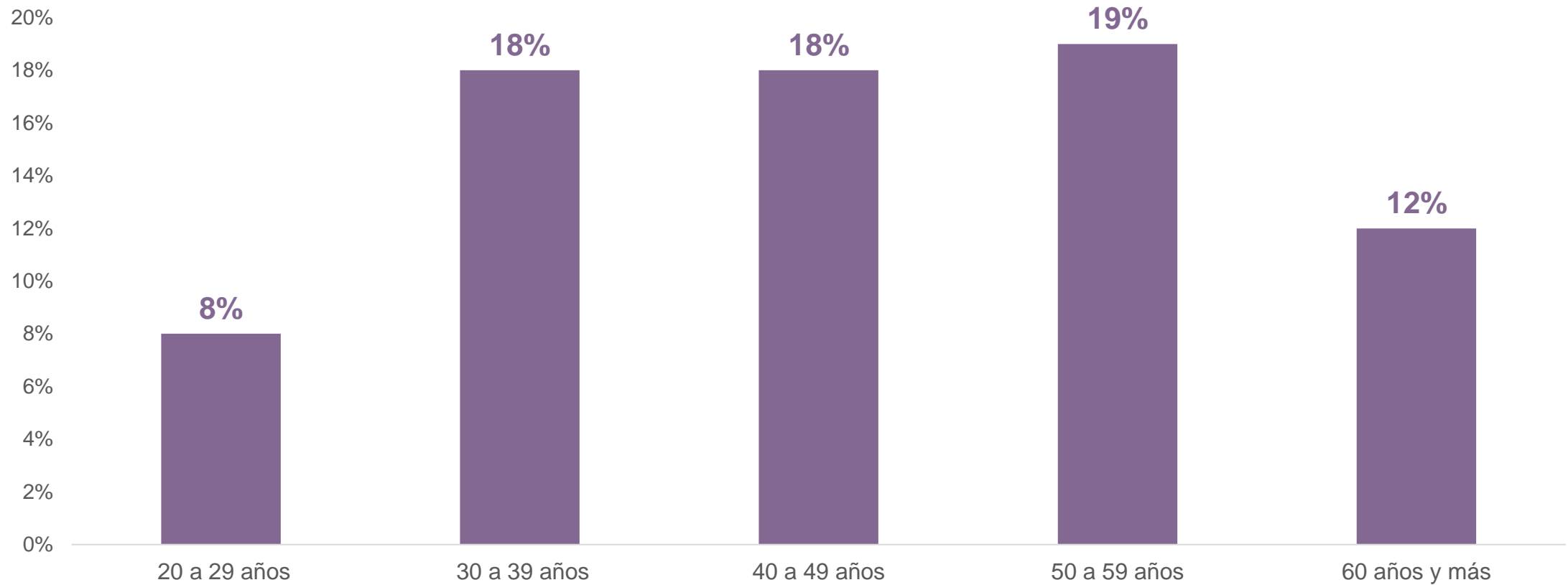
Una mujer tendría que trabajar

61 días

**adicionales al año para igualar el
salario de un hombre.**

Brecha salarial por edad

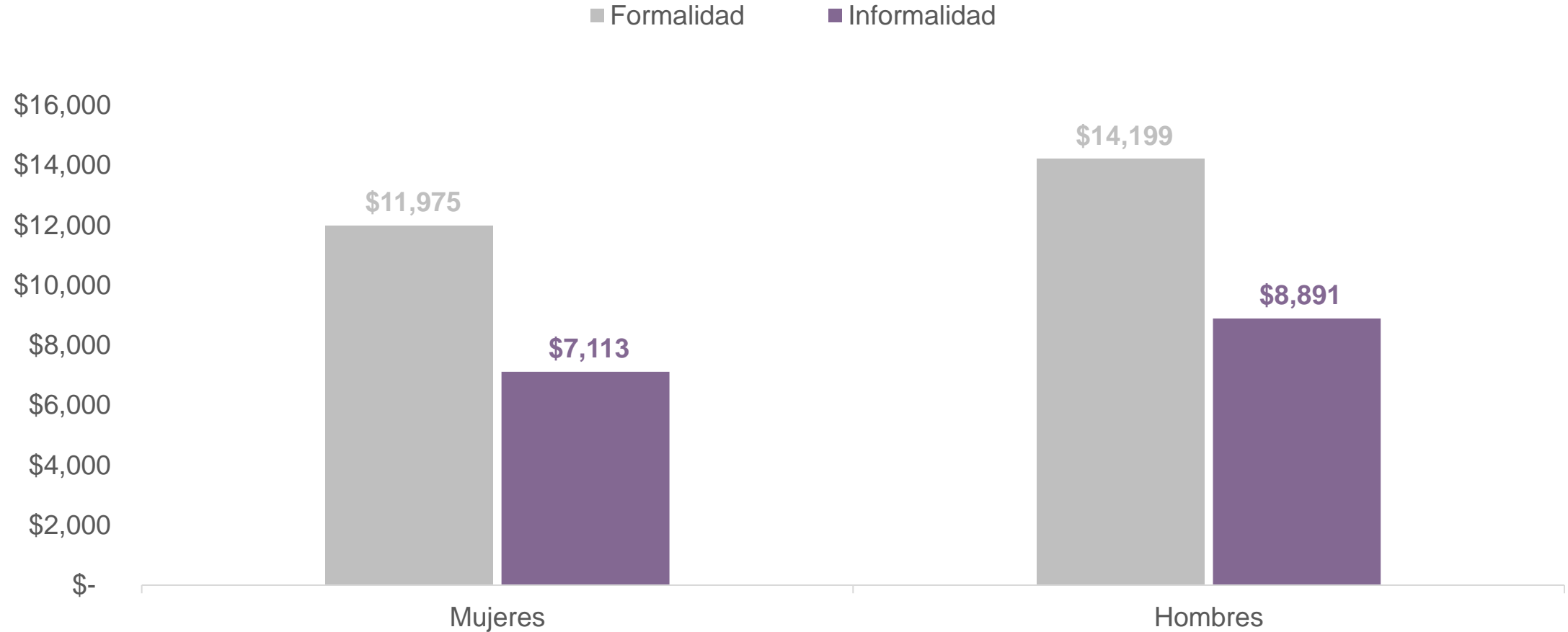
Diferencia entre los salarios promedio mensuales de hombres y mujeres por grupos de edad



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

Ingreso por condición de empleo

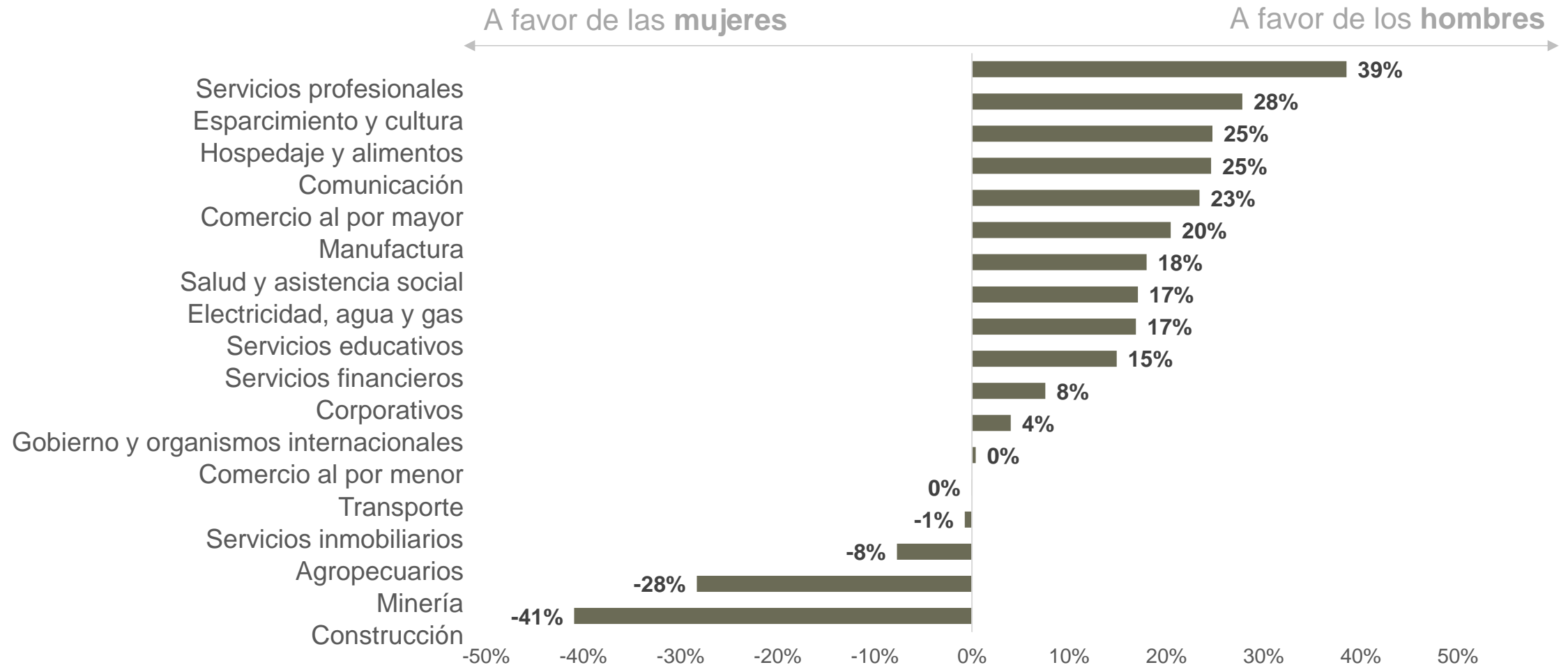
Ingreso promedio mensual por sexo según condición de informalidad



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

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.

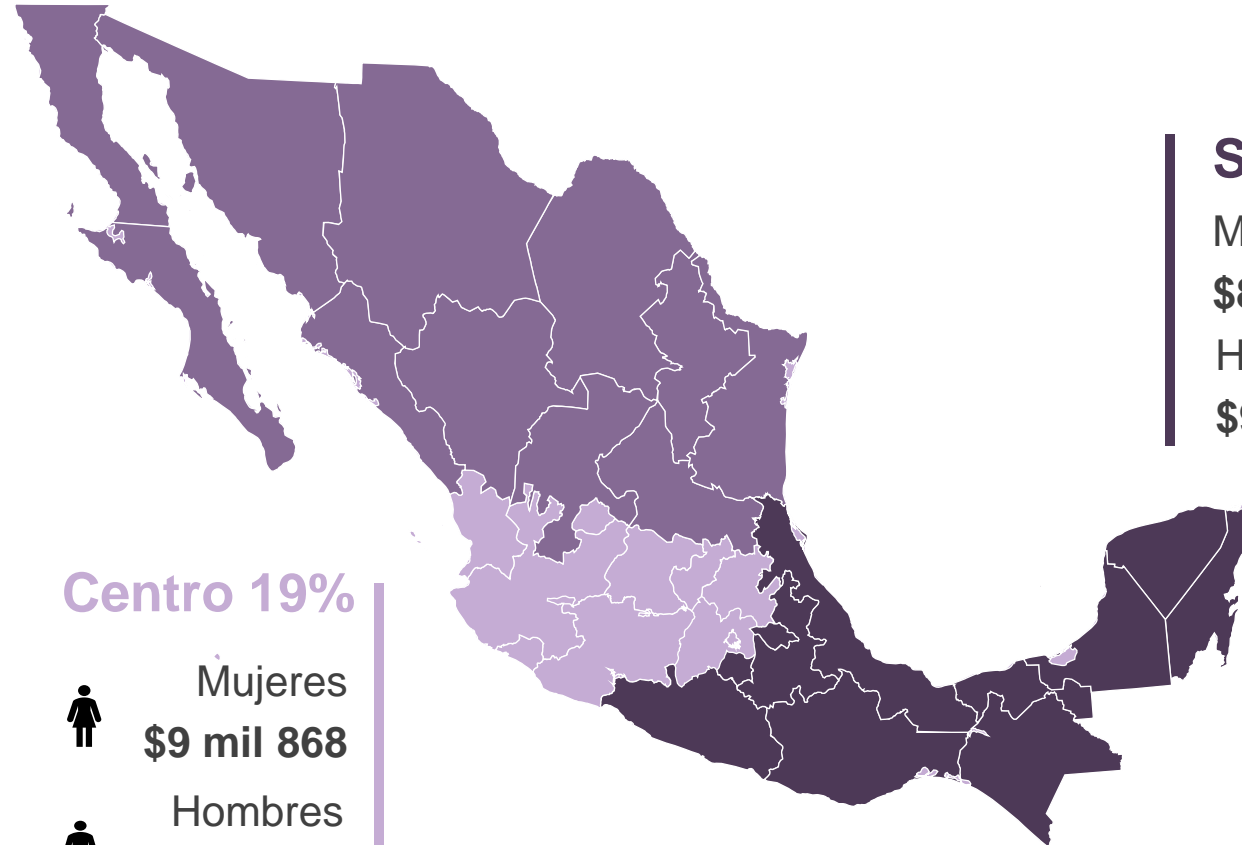
Brecha por región

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

Recomendaciones para el sector público

1

Estandarizar la medición de la brecha salarial

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


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

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**.

Recursos y metodologías disponibles para la medición de la brecha salarial



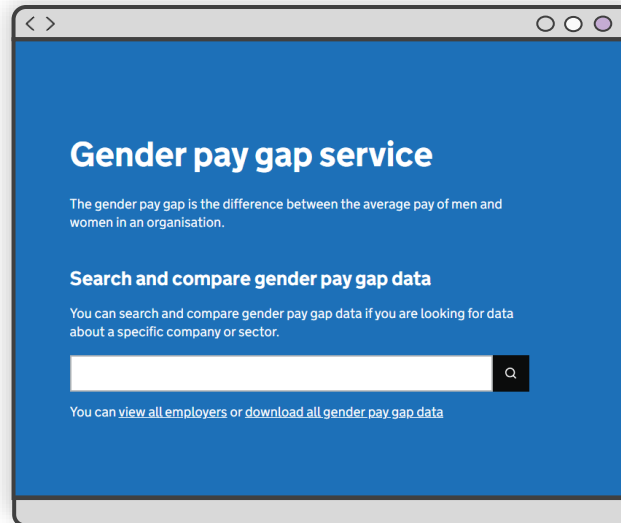
2

Avanzar hacia la transparencia salarial



Comenzar por:

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



- Facilitar adopción.
- Establecer periodos de consulta.

2

Avanzar hacia la transparencia salarial



Buenas prácticas de transparencia salarial

Plataforma digital en el Reino Unido

Comparison for 2023-24
[Change reporting year](#)

Show hourly pay
 Show pay quarters
 Show bonus pay

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

Gender Pay Gap Bot @PayGapApp

EQUAL PAY NOW

In this organisation, women's median hourly pay is 40% lower than men's.

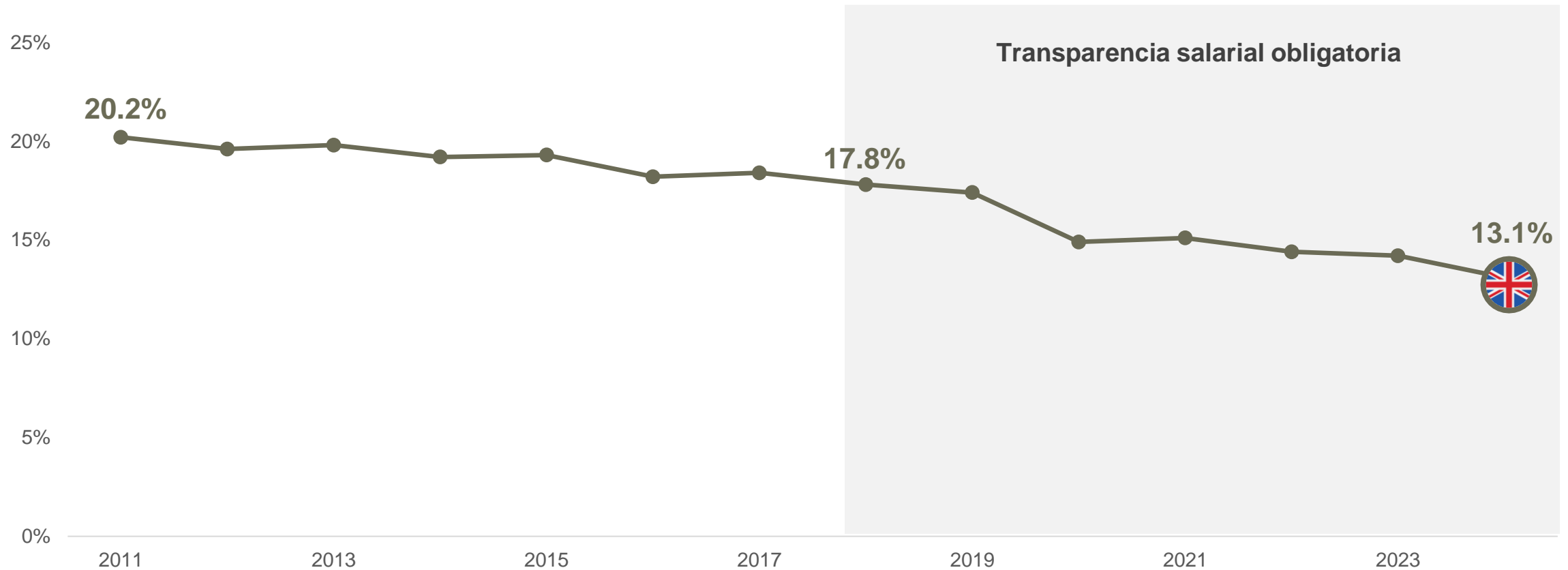
Missguided @Missguided · 2h
 Happy International Womens' Day! 🎉
 We're paying it forward this IWD, and we're giving away prizes throughout the day, including x2 lots of £1,000 CASH 🍀
 To win, tweet us using #PayItForwardWithMissguided and share the best piece of advice you've received 🙌
 T&C's apply
 10:42 AM · Mar 8, 2022 · Twitter Web App

Gender Pay Gap Bot @PayGapApp
 In this organisation, women's median hourly pay is 73.2% lower than men's.
 11:05 AM · Mar 8, 2022 · Pay Gap App

Young's Pubs @YoungsPubs · 1h
 Replying to @TheNaturalistN4
 very proud to have you all in our team #IWD2022 🙌
 11:05 AM · Mar 8, 2022 · Pay Gap App

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

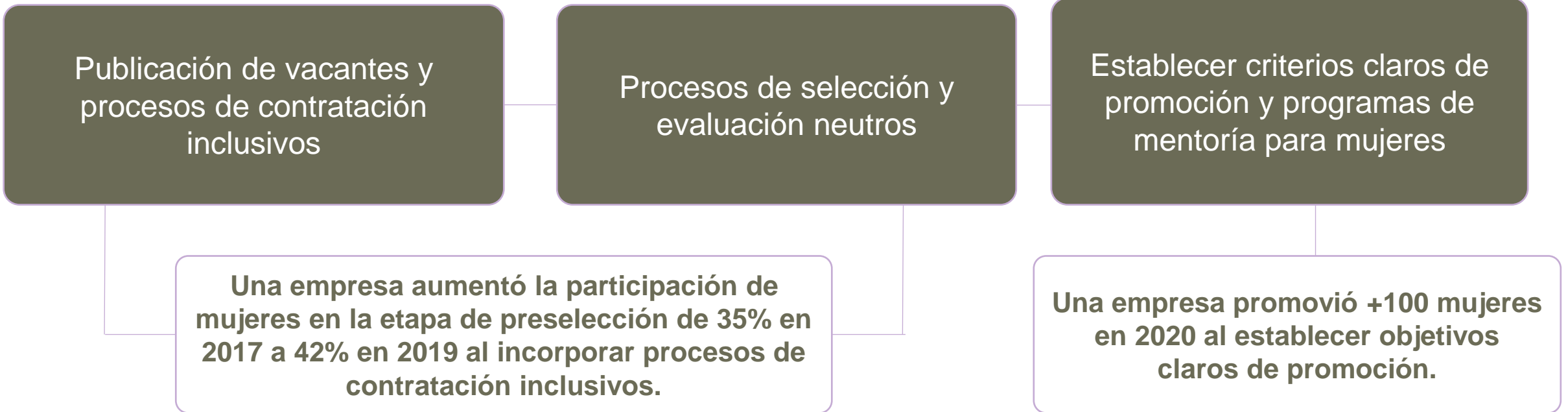
Crear indicadores que midan:

- Acceso
- Satisfacción
- Avances en reducir las brechas salariales

Recomendaciones para el sector privado

1

Establecer procesos inclusivos de selección y promoción



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
Secretaria de Estado	1	\$ 182,726.00
Subsecretaria	1	\$ 181,276.00
Jefatura de unidad	3	\$ 176,927.00
	2	\$ 171,125.00
	1	\$ 165,326.00
Coordinación o dirección de área	4	\$ 102,016.00
	3	\$ 87,012.00
	2	\$ 71,059.00
	1	\$ 63,809.00
Subdirección de área	3	\$ 51,627.00
	2	\$ 43,217.00
	1	\$ 37,575.00
Jefatura de departamento	3	\$ 32,292.00
	2	\$ 26,558.00
	1	\$ 24,841.00
Enlace	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)

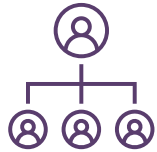


Sello de Igualdad
de Género



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.



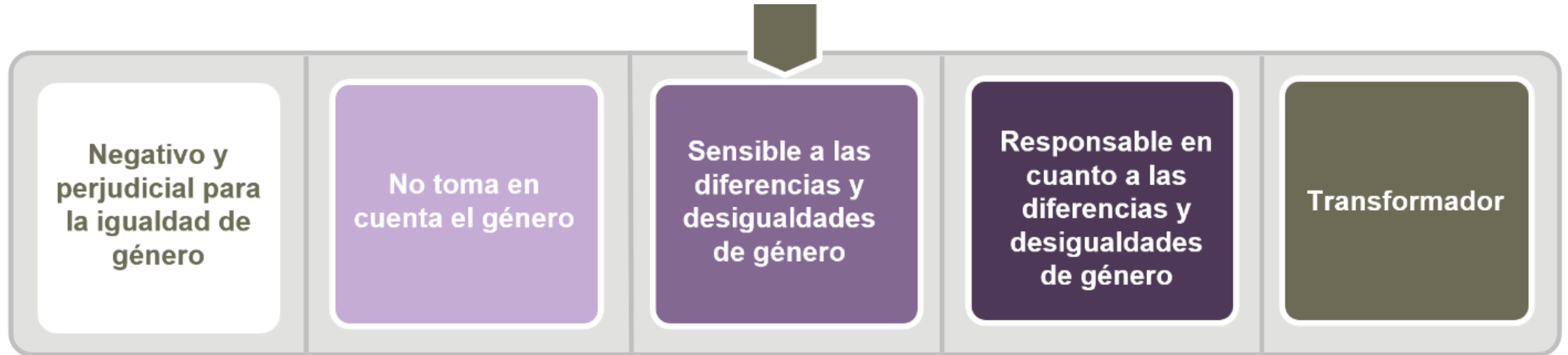
Fomentar la **flexibilidad laboral** para toda la plantilla.

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:



Guía de mejores prácticas empresariales para la igualdad de género

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD A.C.

GUÍA DE MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Las empresas pueden impulsar cambios significativos para incorporar a las mujeres en su fuerza laboral, desde el compromiso con la igualdad de género hasta la transparencia y divulgación de información. A continuación se presentan 20 acciones concretas para lograrlo, organizadas conforme a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) de la ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas, que sostienen que las acciones para fomentar la igualdad de género en los centros de trabajo deben estar enfocadas en la implementación, seguido del compromiso con la medición y transparencia.

ESTRUCTURA PARA DISEÑAR ACCIONES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

25.0%	50.0%	12.5%	12.5%
COMPROMISO	IMPLEMENTACIÓN	MEDICIÓN	TRANSPARENCIA

fuente: La Igualdad es un buen negocio: Brochure WEPs, ONU Mujeres.

COMPROMISO

Sensibilizar al equipo de liderazgo sobre las brechas de género.

- Para construir una cultura laboral inclusiva y efectiva, es fundamental que las organizaciones trabajen en identificar y eliminar sesgos institucionales, prejuicios y estereotipos. Esto requiere capacitar, sensibilizar y reclutar líderes, incluidos el consejo y la alta dirección, para promover la diversidad, equidad e inclusión sea una prioridad estratégica para la organización. El compromiso de mujeres y hombres por igual es esencial para que las acciones se lleven a cabo en toda la estructura organizacional y contribuyan a crear un entorno de trabajo que fomente una mayor participación de mujeres.

INSTITUTO MEXICANO PARA LA COMPETITIVIDAD A.C.

4. Evaluar el impacto de las políticas de inclusión.

Construir indicadores que permitan monitorear y evaluar el impacto de las políticas de inclusión en el tiempo. Con base en ello, las empresas tendrán más elementos para medir el costo-beneficio de implementarlas, además de evaluar si las políticas refuerzan los roles de género o realmente son catalizadoras para transformar el espacio laboral en uno más inclusivo. **Es clave comunicar estos resultados a toda la plantilla laboral y compartir las buenas prácticas con el sector privado para fortalecer las acciones que buscan incluir a más mujeres.**

TRANSPARENCIA

1. Avanzar hacia una mayor transparencia salarial.

Transparentar los salarios por nivel de puesto contribuye a cerrar la brecha salarial y permite dimensionar y analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en puestos equivalentes. Se considera una buena práctica que las empresas publiquen su brecha salarial en su página de Internet o en su reporte anual. Esto debe de ir acompañado de la implementación de acciones para erradicar la brecha salarial, como definir tabuladores salariales estandarizados con base en objetivos y criterios establecidos, así como realizar ajustes salariales cuando sea necesario. **Transparentar la brecha salarial refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad de género y fortalece su reputación corporativa interna y externa.**

¿Cómo cerrar la brecha salarial?

Estrategias para erradicarla en México

Este trabajo ha sido financiado por la Embajada Británica en México. Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o puntos de vista de la Embajada o del Gobierno Británico.



Embajada Británica
en México



Instituto Mexicano para
la Competitividad, A.C.

