



Mujeres y economía

Brecha salarial, pendiente de la política pública y empresarial

● La brecha salarial es una realidad, y es que, en México, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer gana 75 pesos; si bien el tema está reconocido en la legislación, aún hay pendientes que impiden pueda cerrarse.

Nancy Escutia
nancy.escutia@eleconomista.mx

Mujeres y hombres tienen los mismos derechos, pero no los mismos ingresos. Datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) revelan que la brecha salarial a nivel mundial es del 23%, “el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género”, alerta.

El 18 de septiembre de cada año se conmemora el *Día Internacional de la Igualdad Salarial*, una fecha para visibilizar este problema. La ONU estima que, si el tema no se atiende, pasarán más de 286 años para que existan leyes eficaces que eliminen la discriminación y 140 para que la paridad de género en puestos de liderazgo.

La brecha salarial se nutre de desigualdades estructurales y coyunturales que viven las mujeres

en el mercado laboral, destaca Fátima Masse, cofundadora de Noubi Advisors, quien añade, no se trata de pagarles más, sino de igualar condiciones laborales.

Por otra parte, Paola Vázquez, coordinadora de Sociedad en el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) refiere que el trabajo no remunerado es una barrera de crecimiento, ya que las mujeres dedican 2.2 veces más tiempo a estas actividades.

Las expertas coinciden en que la carga de cuidados limita el tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo, las obliga a hacer pausas profesionales o elegir empleos con menores ingresos.

El informe *Desigualdad salarial de género en América Latina* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) confirma que el trabajo doméstico no remunerado, estereotipos y segregación, limitan y condicionan las oportunidades laborales de las mujeres.

La brecha salarial en México

En México, la brecha salarial es del 25%, según datos del *Informe de Pobreza Laboral* del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), esto significa que, por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres obtienen 75 pesos.

La desigualdad salarial puede ampliarse por sectores. Por ejemplo, datos de género y nómina educativa del Centro de Investigación Económica y Presupuestaria (CIEP) revelan que, aunque 63.7% de docentes son mujeres, ganan 2,992 pesos menos que los hombres.

Cada 18 de septiembre se conmemora el Día Internacional de la Igualdad Salarial para generar conciencia sobre la disparidad de ingreso por género.

Sobre ello, Paola Vázquez refiere que la brecha de ingresos por género aumenta hasta 35% si en el cálculo se incluyen todos los ingresos percibidos, y no solo el concepto salarial.

Pero explica que estas solo son estimaciones, ya que en el país no hay una medición estandarizada de la brecha salarial, y esto es un “pendiente legislativo” que ayudaría a las empresas a emplear mejores prácticas en favor de la igualdad.

Para medir la brecha salarial, la ONU recomienda dividir 2 cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres y el resultado se multiplica por 100.

La importancia de la transparencia salarial

Para darse cuenta de que se es víctima de brecha salarial, es necesario hablar de salarios. Fátima Masse puntualiza que si los trabajadores no comparten entre ellos cuánto ganan, difícilmente se dan cuenta.

“A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, dice el artículo 86 de la Ley Fe-



deral del Trabajo (LFT), que busca reducir la brecha salarial de género y abre la posibilidad de una demanda laboral, resalta la cofundadora de Noubi Advisors.

Detalla que, aunque los trabajadores pueden denunciar discriminación por razón de género, ello implica un reto. “No es fácil ganar, porque (los empleadores) pueden abogar a la experiencia, trayectoria y hasta diferencias de responsabilidades”.

En ese sentido, Vázquez agrega que, pese a la legislación vigente, la falta de claridad legal en cómo denunciar junto a las “secretarías salariales” ponen una barrera que impide identificar la desigualdad salarial.

“Eso nos deja en un limbo jurídico porque técnicamente podrías denunciar, pero no tenemos elementos estandarizados para que las personas lo hagan, esto tendría que abordarlo la legislación”. Pero añade que más que hablar de multas o sanciones, la Secretaría del Trabajo y la de las Mujeres tienen que protocolizar cómo medir la brecha salarial.

Acciones prácticas

En una investigación, el IMCO propone que, para cerrar las brechas salariales, es necesario que el sector público estandarice la medición, avance hacia la transparencia salarial y estructure un Sistema Nacional de Cuidados (SNC).

Paola Vázquez aconseja generar un piso parejo en condiciones que disminuya las desigualdades mediante la inversión y financiamiento al SNC, junto a iniciativas de cuidado y participación de mujeres en la economía.

En cuanto a la práctica de las empresas, el IMCO plantea establecer procesos de selección y promoción inclusivos, diseñar tabuladores y auditorías salariales, obtener certificaciones en igualdad de género e impulsar políticas de inclusión.

“Una empresa gana cuando tiene una plantilla laboral que se parece más a la sociedad en general, porque volteas a ver otro tipo de personas y necesidades que representan al mercado o negocio”, concluye Fátima Masse.



La baja participación laboral, la alta informalidad del empleo femenino y el trabajo no remunerado, son algunos factores que explican la brecha salarial.



25%
ES LA DIFERENCIA

entre el ingreso laboral de las mujeres y los hombres.

Desigualdad de ingresos

Los hombres tienden a percibir ingresos más altos que las mujeres, actualmente ellas reciben 75 pesos por cada 100 pesos que ganan ellos:

Brecha salarial de género | INFORMACIÓN POR TRIMESTRE EN PESOS



FUENTE: INFORME DE POBREZA LABORAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA