

La Brecha Salarial en México 2024

Edgar Moisés Ramírez Sánchez
Jonathan Parra Angeles



En México la brecha salarial entre hombres y mujeres no solo es una cuestión de justicia social, sino que también tiene un impacto monetario significativo que afecta desproporcionadamente a las mujeres, especialmente, cuando deciden ejercer su derecho a la licencia por maternidad.



La igualdad salarial, definida por el Foro Económico Mundial (2022) como el “trabajo de igual valor, sin distinción por sexo, género, etnicidad, edad, orientación sexual, o condición social y económica” se presenta como el escenario de referencia en el avance del quebrantamiento de desigualdades estructurales, pues supone nivelar las oportunidades y beneficios que el mercado laboral ofrece hacia toda persona que en él participe. Mientras tanto, específicamente en la diferencia salarial por sexo-género, la brecha salarial se propone como medida de referencia del avance en el camino a la igualdad al ser un indicador capaz de medir el tamaño de la diferencia entre el ingreso de trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023) revela que las mujeres mexicanas ganan aproximadamente 30% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. Esta disparidad se evidencia a través de diversas prácticas discriminatorias, como la valoración subjetiva del trabajo realizado por mujeres y hombres, así como la segregación ocupacional que lleva a las mujeres a formar parte de las filas del sector informal.

En el trabajo de Parra y Martínez (2024) logran hacer visible esta brecha salarial, donde describen los salarios promedios en el sector informal y formal de la economía. De acuerdo con los mismos autores, en el sector formal el ingreso económico promedio es de \$6,483 mensuales; mientras que, las mujeres en este sector tienen un ingreso promedio de \$5,365 mensual y los hombres promedian \$7,244. Como se puede observar en este sector la brecha salarial es de 35% de diferencia entre mujeres y hombres.

Por otro lado, en el sector formal de la economía el ingreso promedio es de \$12,276, donde las mujeres tienen un ingreso promedio de \$11,340, mientras que, los hombres tienen \$12,899 mensuales. La diferencia es de 12.1%, menor que en el sector informal.

Las brechas salariales por sexo se deben, en gran medida, al mayor número de horas que las mujeres dedican a labores no remuneradas dentro del hogar, ya sea realizando tareas domésticas o cuidando de menores, personas dependientes.

Si nos adentramos a las razones de por el cual existe esta diferencia entre el sector formal e informal, se ha encontrado, y a reserva de una mejor opinión, que las empresas han utilizado la duplicidad de funciones; es decir, si hay un puesto ocupado por una mujer realizando funciones específicas con un salario determinado, se crea un puesto con nombre diferente, con las mismas funciones, pero con un salario distinto con la finalidad de cumplir la reducción de la brecha salarial. Esta práctica se ha podido observar a través de la expertis de equipos auditores de la NMX-R-025-SCFI-2015.

La discriminación directa e indirecta presentes en las prácticas de contratación y promoción son otro factor determinante en la perpetuación de la desigualdad salarial. Los

roles de género presentes culturalmente en los centros de trabajo direccionan a la percepción de las mujeres como menos competentes o comprometidas con el puesto a desempeñar, mucho más en espacios tradicionalmente dominados por varones. Lo anterior es sustentado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) al revelar que las mujeres representan sólo el 25% de las personas empleadas en el sector tecnológico en México, a pesar de tener calificaciones similares o superiores a las de sus colegas masculinos.

Todas estas prácticas mencionadas son nocivas para lograr entender un panorama general y claro sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres. La finalidad de este breve artículo consiste en visibilizar que el problema de la desigualdad laboral, en específico, la desigualdad salarial, está evolucionando y teniendo nuevas ramas que apenas comienzan a visibilizarse. Esto se tiene que considerar para redefinir el problema y sus posibles soluciones para atenderlo con el fin de cerrar la brecha salarial.

Conclusiones:

En resumen, la brecha salarial y las disparidades económicas de género en México no sólo representan un desafío moral y social, también un problema económico que afecta el crecimiento y la equidad del país. Abordar estas inequidades no solo beneficiará a las mujeres y sus familias, sino que también fortalecerá la economía en su conjunto al aprovechar todo el potencial del talento humano sin importar el género.

Para abordar estas disparidades monetarias de manera efectiva, es fundamental implementar políticas públicas que promuevan la igualdad salarial, protejan los derechos laborales de las mujeres durante la maternidad y faciliten un retorno al trabajo sin penalizaciones económicas. Además, se requiere una transformación cultural y empresarial que valore equitativamente el trabajo de mujeres y hombres, reconociendo y remunerando justamente las contribuciones de ambos géneros al desarrollo económico del país.



Bibliografía:

Instituto Mexicano para la Competitividad. (11 de junio de 2024). Índice global de brecha de género 2024. Obtenido de IMCO: <https://imco.org.mx/indice-global-de-brecha-de-genero-2024/>
Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (4T 2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
Parra Angeles Jonathan; Cuevas Martínez Ramón. (2024). Participación laboral de las mujeres en México 2023. Obtenido de Governova: <https://governova.com.mx/media/blogs/participacion-laboral-mujeres-2023>