P A R T I D O A C C I Ó N N A C I ON A L

2024

Igualdad salarial evolución e impacto

Carolina Rodríguez Romero

Índice

I. Introducción……3

II. Justificación de la realización de la investigación……4

III. Objeto de la investigación……6

IV. Planteamiento y delimitacion del problema……8

V. Marco teórico conceptual de referencia……9

VI. Hipótesis……26

VII. Pruebas empíricas o cualitativas de la hipótesis……26

VIII. Conclusiones y nueva agenda de investigación……37

IX. Bibliografía……42

I. Introducción

La brecha salarial entre hombres y mujeres es una realidad persistente y compleja en México que refleja desigualdades estructurales profundamente arraigadas en la sociedad. Esta brecha, que se manifiesta en una disparidad de ingresos entre géneros para trabajos de igual valor, es un fenómeno que no solo vulnera los derechos laborales de las mujeres, sino que también perpetúa la discriminación de género y limita las oportunidades de desarrollo económico y social de más de la mitad de la población mexicana. A pesar de los avances legislativos y de políticas públicas encaminadas a promover la igualdad de género en el ámbito laboral, los datos revelan que las mujeres en México siguen enfrentando significativas desventajas económicas en comparación con sus pares masculinos.

El objetivo de esta investigación es analizar la brecha salarial de género en México, utilizando estadísticas proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para proporcionar un panorama claro y detallado de la situación laboral de las mujeres. A través de un enfoque metodológico mixto que combina análisis cuantitativo y cualitativo, esta investigación busca no solo cuantificar la magnitud de la brecha salarial, sino también explorar las causas históricas, sociales y económicas que la perpetúan.

Históricamente, la división del trabajo ha estado marcada por una clara diferenciación de roles basada en el género, con las mujeres frecuentemente relegadas a sectores de la economía menos valorados y peor remunerados. Este patrón, aunque ha evolucionado con el tiempo, continúa influyendo en las oportunidades y condiciones laborales de las mujeres en la actualidad. Además, esta investigación evaluará la

vulneración de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral conforme al marco legal mexicano e internacional, y examinará el impacto económico, social y legal que tiene la brecha salarial en el desarrollo del país.

Para abordar esta problemática, se estudiarán también las políticas públicas implementadas por el gobierno actual para combatir la brecha salarial, así como las reformas presentadas en el Congreso de la Unión con el mismo objetivo. Asimismo, se analizarán los casos de países que han logrado reducir la brecha salarial de manera efectiva, con el fin de identificar las mejores prácticas que podrían adaptarse al contexto mexicano.

Finalmente, la investigación propondrá soluciones viables y sostenibles para erradicar la brecha salarial en México, con el propósito de contribuir al desarrollo de un marco normativo y político más justo e inclusivo, que garantice la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el ámbito laboral.

II. Justificación

El respeto a los derechos humanos de las mujeres es un principio esencial para la construcción de una sociedad justa e igualitaria. La brecha salarial, al discriminar sistemáticamente a las mujeres en términos de ingresos, vulnera varios derechos humanos fundamentales, por ello, es de gran relevancia analizar este fenómeno de desigualdad.

El derecho a la Igualdad y no discriminación se vulnera, toda vez que, la igualdad de género es un derecho humano básico consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por México en 1981. La brecha salarial perpetúa la discriminación de género, violando el derecho de las mujeres a

recibir un trato igualitario en el trabajo y a ser remuneradas equitativamente por su labor.

El derecho a un trabajo digno y justo, no se respeta pues, el artículo 123 de la Constitución mexicana y la Ley Federal del Trabajo garantizan el derecho a un trabajo digno, con salarios justos y condiciones laborales equitativas. La existencia de una brecha salarial socava este derecho, al impedir que las mujeres reciban una remuneración adecuada por su contribución al mercado laboral.

El derecho a la autonomía económica, perpetua la desigualdad salarial, pues afecta la capacidad de las mujeres para alcanzar la autonomía económica, un aspecto crucial para el ejercicio pleno de otros derechos, como el derecho a la educación, a la salud y a la participación política. La dependencia económica es una forma de subordinación que limita las libertades individuales y perpetúa la desigualdad de género.

Esta desigualdad tiene impacto en el ámbito jurídico, pues pone en tela de juicio la eficacia del marco normativo mexicano en la protección de los derechos laborales de las mujeres. A pesar de las disposiciones legales que prohíben la discriminación salarial, la persistencia de esta brecha indica una falta de cumplimiento y de mecanismos efectivos para garantizar la igualdad salarial. Este fenómeno también señala la necesidad de reformas legislativas que fortalezcan la supervisión y la aplicación de la ley en materia de igualdad de género en el trabajo.

Políticamente, la brecha salarial refleja la insuficiencia de las políticas públicas y programas gubernamentales dirigidos a promover la igualdad de género. La lucha por la igualdad salarial debe ser una prioridad en la agenda política, no solo como un imperativo de justicia social, sino también como un componente esencial para el desarrollo sostenible. Además, la

participación política de las mujeres se ve afectada por la desigualdad económica, ya que la falta de recursos limita su capacidad para influir en la toma de decisiones políticas y para acceder a posiciones de poder.

Socialmente, la brecha salarial perpetúa estereotipos de género y roles tradicionales que limitan las oportunidades de las mujeres y refuerzan la desigualdad en todas las esferas de la vida. La discriminación salarial contribuye a la feminización de la pobreza y amplía las disparidades de género en acceso a recursos, educación y salud. Al perpetuar estas desigualdades, la brecha salarial socava la cohesión social y frena el progreso hacia una sociedad más equitativa.

Económicamente, la brecha salarial tiene repercusiones negativas no solo para las mujeres, sino para la economía en su conjunto. La subutilización del talento femenino limita el crecimiento económico y la competitividad del país. Estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial han demostrado que cerrar la brecha salarial de género podría aumentar significativamente el Producto Interno Bruto (PIB) de los países, incluido México. Además, la desigualdad salarial afecta el poder adquisitivo de las mujeres, lo que a su vez tiene un impacto negativo en el consumo, la inversión y la reducción de la pobreza.

La brecha salarial de género es un problema multifacético que vulnera los derechos humanos de las mujeres y tiene un impacto profundo en los ámbitos jurídico, político, social y económico. La importancia de estudiar esta problemática radica en la necesidad de comprender sus causas y efectos para poder diseñar e implementar políticas y reformas que realmente promuevan la igualdad salarial y, por ende, la igualdad de género en México. Esta investigación se propone contribuir a este objetivo, proporcionando un análisis exhaustivo y fundamentado que oriente el desarrollo de soluciones eficaces y sostenibles.

III. Objetivo

El objetivo principal de esta investigación es analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres en México, considerando las estadísticas actuales proporcionadas por el INEGI, y explorar las causas históricas, económicas y sociales que la perpetúan. Este estudio se centrará en:

Explorar la evolución histórica de la división del trabajo y los roles de género, examinando cómo estos han influido en la persistencia de la desigualdad salarial.

Analizar la situación laboral de las mujeres en México utilizando estadísticas del INEGI para identificar la magnitud de la brecha salarial y las diferencias en oportunidades laborales y de desarrollo profesional.

Evaluar el marco legal mexicano y su alineación con los estándares internacionales de derechos humanos, identificando las áreas en las que se vulneran los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Examinar el impacto económico, social y legal de la brecha salarial en México, y cómo esta afecta el bienestar general de las mujeres y la equidad en la sociedad.

Identificar y analizar las políticas públicas y reformas legislativas que se han implementado en México para combatir la brecha salarial, evaluando su eficacia y proponiendo mejoras.

Estudiar las experiencias internacionales exitosas en la reducción de la brecha salarial, para extraer lecciones que puedan ser aplicadas en el contexto mexicano.

IV. Planteamiento y delimitación del problema

La brecha salarial entre hombres y mujeres en México es una manifestación persistente de la desigualdad de género en el ámbito laboral. A pesar de los avances legislativos y las políticas públicas encaminadas a promover la igualdad, las mujeres en México continúan enfrentando una disparidad significativa en sus ingresos en comparación con sus contrapartes masculinas. Esta brecha no solo refleja una desigualdad económica, sino que también perpetúa la discriminación y limita el acceso de las mujeres a una plena autonomía económica y social. El problema central de esta investigación radica en identificar y analizar las causas, consecuencias y posibles soluciones para cerrar la brecha salarial de género en México, dentro del marco jurídico, social y económico vigente.

En este sentido analizaremos ¿Cuál es la magnitud actual de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México? ¿Cómo ha evolucionado esta brecha en los últimos años, y qué factores han influido en su persistencia o cambio?

Conocer, ¿Qué factores estructurales, como la segregación ocupacional, la carga de trabajo no remunerado, y los estereotipos de género, contribuyen a la perpetuación de la brecha salarial? ¿Cómo interactúan estos factores con las dinámicas del mercado laboral en México?

¿Qué tan eficaces han sido las leyes implementadas en México para combatir la brecha salarial de género? ¿Existen vacíos o deficiencias en el marco normativo que deben ser abordados para garantizar la igualdad salarial?

En un ejercicio de comparación internacional conocer ¿Qué países han logrado reducir la brecha salarial de manera efectiva, y qué políticas o reformas han sido clave en su éxito?

El planteamiento del problema en esta investigación se centra en comprender de manera integral las causas, efectos e implicaciones de la brecha salarial de género en México. Al emplear un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos, se busca proporcionar un análisis exhaustivo y fundamentado que contribuya a la formulación de políticas públicas y/o reformas legislativas más efectivas para cerrar esta brecha y promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Esta investigación pretende no solo documentar y analizar la realidad actual, sino también proponer soluciones viables y adaptadas al contexto mexicano para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres.

V. Marco teórico y conceptual

La brecha salarial de género es un fenómeno con raíces históricas profundas, derivadas de las estructuras patriarcales y la división sexual del trabajo. Desde tiempos antiguos, la sociedad ha asignado roles distintos a hombres y mujeres, con las mujeres tradicionalmente relegadas a tareas domésticas y de cuidado, actividades que históricamente no fueron remuneradas o fueron mal remuneradas en comparación con el trabajo productivo realizado por los hombres.

Este fenómeno ha sido definido como la diferencia en los ingresos percibidos por hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Esta brecha puede ser expresada como un porcentaje que refleja cuánto menos ganan las mujeres en comparación con los hombres. Se considera un indicador clave de desigualdad de género en el ámbito laboral[1] (OIT, 2020).

Como segregación ocupacional, señalando que es la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones o sectores económicos.

[1] Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Ginebra: OIT.

Las mujeres suelen estar concentradas en sectores menos remunerados y con menor prestigio, lo que contribuye a la brecha salarial[2] (Rubery, J., Grimshaw, D., & Figueiredo, H., 2005).

También como trabajo no remunerado, describiéndolo como las tareas y responsabilidades realizadas principalmente por mujeres, como el cuidado del hogar y de los familiares, que no reciben compensación económica. El trabajo no remunerado limita la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado y contribuye a la brecha salarial[3] (ONU Mujeres, 2021).

Durante la Revolución Industrial, que marcó un cambio significativo en la organización del trabajo, las mujeres comenzaron a integrarse masivamente al mercado laboral. Sin embargo, su participación estuvo mayormente limitada a sectores de baja remuneración como la manufactura textil y el servicio doméstico. Este periodo consolidó la idea de que el trabajo de las mujeres era secundario y de menor valor económico, perpetuando así la desigualdad salarial[4].

En el siglo XX, con la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral y los movimientos feministas que abogaban por la igualdad de derechos, el concepto de brecha salarial comenzó a ganar atención en las agendas políticas y académicas. La lucha por el sufragio femenino, el acceso a la educación y el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los hombres fueron pilares en el desarrollo del reconocimiento formal de

[2] Rubery, J., & Grimshaw, D. (2011). *The Gender Pay Gap: A Comparative Analysis of Trends and Drivers*. Cambridge Journal of Economics, 35(1), 3-23.
[3] ONU Mujeres. (2021). *El progreso de las mujeres en el mundo 2020-2021: Brechas de género en el mercado laboral*. Nueva York: ONU Mujeres.
[4] Scott, J. W. (1994). *Gender and the Politics of History*. Nueva York: Columbia University Press.

la brecha salarial como un problema de justicia social y económica[5] (Milkman, 1985).

El reconocimiento formal de la brecha salarial y la necesidad de su eliminación se cristalizó a nivel internacional con la adopción de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 19796, la cual exhorta a los Estados miembros a tomar medidas para eliminar la discriminación en el empleo, incluyendo la igualdad en la remuneración, y obligo a los Estados miembros a tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, incluyendo la igualdad en la remuneración.

A lo largo del siglo XX y principios del XXI, la brecha salarial ha experimentado cambios significativos, aunque la desigualdad persiste. En muchos países, incluidas economías desarrolladas y en desarrollo, la brecha salarial ha disminuido en cierta medida debido a la implementación de políticas de igualdad de género, la mejora en el acceso de las mujeres a la educación superior, y su creciente participación en el mercado laboral.

En México, la brecha salarial comenzó a documentarse con mayor precisión en la segunda mitad del siglo XX, cuando las mujeres aumentaron su participación en la fuerza laboral, pero continuaron enfrentando disparidades salariales significativas en comparación con los hombres. La falta de políticas públicas eficaces y la persistencia de estereotipos de género han contribuido a la perpetuación de esta brecha.

Si bien, la brecha salarial de género ha evolucionado con el tiempo, reflejando los cambios en las estructuras económicas, sociales y culturales.

---

[5] **Milkman, R.** (1985). *Women, Work, and Protest: A Century of US Women's Labor History*. Boston: Routledge & Kegan Paul.

[6] **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** (1979). Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

Aunque en las últimas décadas se han realizado esfuerzos para reducir esta disparidad, la brecha persiste a nivel global y nacional.

En México, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)[7], la brecha salarial ha disminuido lentamente, pero sigue siendo significativa. En la actualidad, las mujeres en México ganan en promedio un 34% menos que los hombres por trabajos de igual valor (INEGI, 2022). Esta diferencia se ve exacerbada por factores como la segregación ocupacional, la carga de trabajo no remunerado, y la falta de acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

A través del derecho comparado, es posible identificar tanto las mejores prácticas que han logrado reducir o eliminar esta disparidad, como los desafíos persistentes en aquellos países donde la brecha salarial sigue siendo un problema grave. Este análisis permite extraer lecciones valiosas que pueden ser aplicadas en otros contextos, incluyendo México.

En cuanto a los países que han reducido exitosamente la brecha salarial encontramos a Islandia, este país es un referente mundial en la lucha contra la brecha salarial de género. Desde 2006, Islandia ha encabezado los informes anuales del Foro Económico Mundial sobre la igualdad de género.

En 2018, el país implementó una legislación pionera que exige a las empresas y organismos públicos demostrar que están pagando a hombres y mujeres de manera equitativa. La ley introduce un sistema de certificación que obliga a las empresas con más de 25 empleados a obtener un certificado de igualdad salarial emitido por el gobierno. Esta medida proactiva ha sido

[7] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

clave para hacer de Islandia uno de los países con la brecha salarial más baja del mundo8 (World Economic Forum, 2021).

Los mecanismos utilizados, han sido:

- Certificación de igualdad salarial obligatoria.
- Sanciones económicas para las empresas que no cumplen con la certificación.
- Transparencia en las políticas salariales.

Suecia es otro país destacado por su enfoque en la igualdad de género, incluyendo la igualdad salarial. El gobierno sueco ha implementado políticas amplias de conciliación laboral y familiar, como licencias parentales generosas que pueden ser compartidas entre madres y padres, lo que ha contribuido a disminuir la brecha salarial. Además, la legislación sueca exige a las empresas realizar auditorías salariales cada tres años para identificar y corregir disparidades salariales de género.

Los Mecanismos utilizados, han sido:

- Auditorías salariales obligatorias.
- Políticas de conciliación trabajo-familia.
- Transparencia y regulación estricta en materia de igualdad salarial.

Nueva Zelanda ha avanzado significativamente en la reducción de la brecha salarial gracias a la Ley de Equidad Salarial de 2020, que establece que las diferencias salariales deben ser corregidas cuando existan evidencias de que estas se deben a motivos de género. La legislación

[8] **World Economic Forum.** (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Recuperado de https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021

permite a las trabajadoras presentar reclamaciones por discriminación salarial de manera colectiva, lo que ha fortalecido la capacidad de las mujeres para obtener salarios justos[9].

Los mecanismos **utilizados, han sido**:

- Legislación sobre equidad salarial con posibilidad de reclamaciones colectivas.
- Fortalecimiento de los derechos de negociación colectiva.
- Mecanismos de resolución de conflictos laborales en materia de igualdad salarial.

Por otro lado, encontramos con que existen países con graves problemas de brecha salarial como:

Japón, donde las mujeres enfrentan una de las brechas salariales de género más grandes entre los países desarrollados, con una diferencia salarial de aproximadamente el 24% entre hombres y mujeres (OECD, 2021). A pesar de ser una de las principales economías del mundo, Japón ha luchado para cerrar la brecha debido a factores culturales que perpetúan roles de género tradicionales, una baja participación de mujeres en posiciones de liderazgo, y una débil implementación de políticas de igualdad de género.

Los problemas persistentes identificados son:

- Roles de género tradicionales que limitan la participación femenina en el mercado laboral.
- Falta de políticas eficaces de conciliación laboral y familiar.

[9] Sánchez, E., Keck, M., & Gralki, P. (2020, 28 julio). Nueva Zelanda aprueba proyecto de ley para garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres. Global Citizen. Recuperado de https://www.globalcitizen.org/es/content/new-zealand-equal-pay-amendment-bill/

- Insuficiente representación femenina en puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Encontramos también a Corea del Sur, como uno de los países que tiene una de las mayores brechas salariales de género entre los países de la OCDE, con una diferencia superior al 30% (OECD, 2021). A pesar de las reformas legislativas destinadas a mejorar la igualdad de género, la segregación ocupacional, el predominio de una cultura laboral patriarcal, y la discriminación indirecta siguen siendo barreras significativas para reducir la brecha salarial.

Los problemas persistentes identificados son:

- Segregación ocupacional que mantiene a las mujeres en sectores de baja remuneración.
- Cultura laboral que penaliza a las mujeres por la maternidad y el cuidado familiar.
- Escasa implementación de políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.

Por su parte la India, presenta la brecha salarial de género como un problema crítico, con una diferencia salarial de aproximadamente el 34% (World Economic Forum, 2021). La combinación de una baja participación femenina en la fuerza laboral, la prevalencia de empleos informales y mal remunerados, y la discriminación basada en el género y la casta, han dificultado la reducción de la brecha salarial.

Los problemas persistentes identificados son:

- Alta informalidad laboral que afecta desproporcionadamente a las mujeres.
- Discriminación interseccional basada en género y casta.

- Limitada implementación y supervisión de las leyes laborales existentes.

En este sentido, es importante recordar la Teoría del Capital Humano, la cual surge a partir de la noción de que el conocimiento inherente a una persona debe considerarse como una forma de capital. Este concepto tiene sus raíces en la obra "La Riqueza de las Naciones" de Adam Smith. Según Smith (1987), uno de los economistas más reconocidos, "Los empleos que ocupan la mayor parte de las personas de determinado rango y fortuna son sumamente complejos, de carácter intelectual, y absorben su atención día y noche. Generalmente, carecen del tiempo necesario para perfeccionarse en otros campos de conocimientos útiles o adornos, o en aquellos a los que se sintieron inclinados en edades tempranas".

No fue sino hasta décadas posteriores que esta idea evolucionó hacia lo que se conoce como la Teoría del Capital Humano, desarrollada formalmente por Theodore Schultz en la década de 1960. Blaugh (1976) señala que este concepto tuvo su origen en un artículo publicado en el Journal of Political Economy, el cual contenía capítulos preliminares de la obra "Human Capital" de Gary Becker, considerada desde entonces una referencia clave en este tema.

Schultz (1961) enfatizó la importancia de la educación como una inversión futura, destacando que la formación académica y profesional incrementa la productividad de los individuos, lo que a su vez repercute en el aumento de sus ingresos salariales. Esta inversión en educación provoca disparidades en la productividad entre los trabajadores, pero según Blaugh (1981), dichas diferencias pueden potencializarse mediante la inversión en la formación personal.

Desde la perspectiva de la Teoría Neoclásica, en un contexto de competencia, el mercado asegura el equilibrio entre la oferta y la demanda laboral, permitiendo que los salarios se ajusten conforme a las leyes del mercado, del mismo modo que cualquier otro producto. Así, la distribución salarial se atribuye a la productividad marginal de los trabajadores.

Según Becker (1993), las implicaciones de la Teoría del Capital Humano son claras: desde el lado de la oferta, un individuo optará por invertir en educación complementaria si esta inversión se ve recompensada por incrementos económicos. La teoría predice que los perfiles de ingresos a lo largo de la vida toman la forma de una "U" invertida, lo que implica que los ingresos alcanzan su punto máximo en un determinado momento del ciclo vital (Ben-Porath, 1970). Además, quienes poseen mayores niveles educativos disfrutan de ingresos superiores y perfiles salariales diferenciados.

En cuanto a la Teoría de la Discriminación en el Mercado Laboral, su análisis contemporáneo se remonta a la publicación de Becker (1957) titulada The Economics of Discrimination, considerada la base de la literatura sobre discriminación laboral. En este contexto, la discriminación contra las mujeres es una de las más profundamente arraigadas en la sociedad. Esto se debe a antecedentes históricos que han limitado sus derechos, como el sufragio, el acceso a cargos políticos y el derecho a un trabajo remunerado.

La participación de las mujeres en el mercado laboral en México ha sido limitada debido a diversos obstáculos que han ralentizado su desarrollo profesional. Entre los factores que afectan directamente su participación se encuentran: a) el acceso a la educación; b) disparidades salariales; c) la segregación jerárquica; d) las jornadas laborales; y e) los procesos de contratación.

Finalmente, es relevante destacar que el marco normativo mexicano, establece principios de igualdad y no discriminación, garantizando derechos fundamentales para todos los individuos, sin distinción de género, de la siguiente forma:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[10]: En el artículo 123 establece el derecho de todas las personas a un trabajo digno y socialmente útil, y prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de género, garantizando la igualdad salarial.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

I. … a VI. …

VI. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad

La Ley Federal del Trabajo (LFT): Establece que, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder igual salario. La LFT también prohíbe la discriminación laboral y promueve la equidad de género en el empleo.

[10] **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** (2023). Ciudad de México: DOF. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_220223.pdf

Artículo 2°.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

…

…

…

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3°.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Como podemos ver, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define que la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción o

preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres establece que la discriminación contra la mujer es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

En lo que respecta al ámbito internacional, existen diversos instrumentos internacionales que abordan el tema de la presente investigación con el objetivo de proteger los derechos de las mujeres, mismos que se mencionan a continuación:

- El Convenio (Núm. 100) relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 1.- A los efectos del presente Convenio:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

…

- *La Convención Americana sobre Derechos Humanos*

Artículo 24

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)

Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 5

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

…

- La Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.

Artículo 1

Los Estados Americanos convienen en otorgar a la mujer los mismos derechos civiles de que goza el hombre.

- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

Objetivo estratégico F.1.

Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.

Promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen los derechos de la mujer y el hombre a una remuneración igual por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor.

Aprobar y aplicar leyes contra la discriminación por motivos de sexo, en el mercado de trabajo, con especial consideración a las trabajadoras de más edad, en la contratación y el ascenso, en la concesión de prestaciones laborales y de seguridad social y en las condiciones de trabajo.

Podemos observar que nuestro país cuenta con un marco normativo e instrumentos internacionales, que protegen los derechos de las mujeres con el objetivo de eliminar la brecha salarial de género, sin embargo, no han sido suficientes, por el contrario, en el Congreso de la Unión advertimos diversas iniciativas que modifican el marco legal a fin de lograr la tan anhelada igualdad salarial, iniciativas que al igual que otras legislaturas que han concluido, no prosperan.

VI. Hipótesis

Las hipótesis en las que se basa esta investigación son las siguientes: i. ¿Cuál es la situación de México en cuanto a la igualdad salarial?; ii. Puede afirmarse que los procesos de reforma al marco legal han traído como consecuencia una igualdad salarial; iii. ¿Es relevante, pertinente y necesario la voluntad política para implementar no solo reformas, si no las acciones o políticas públicas que fomenten la igualdad salarial?

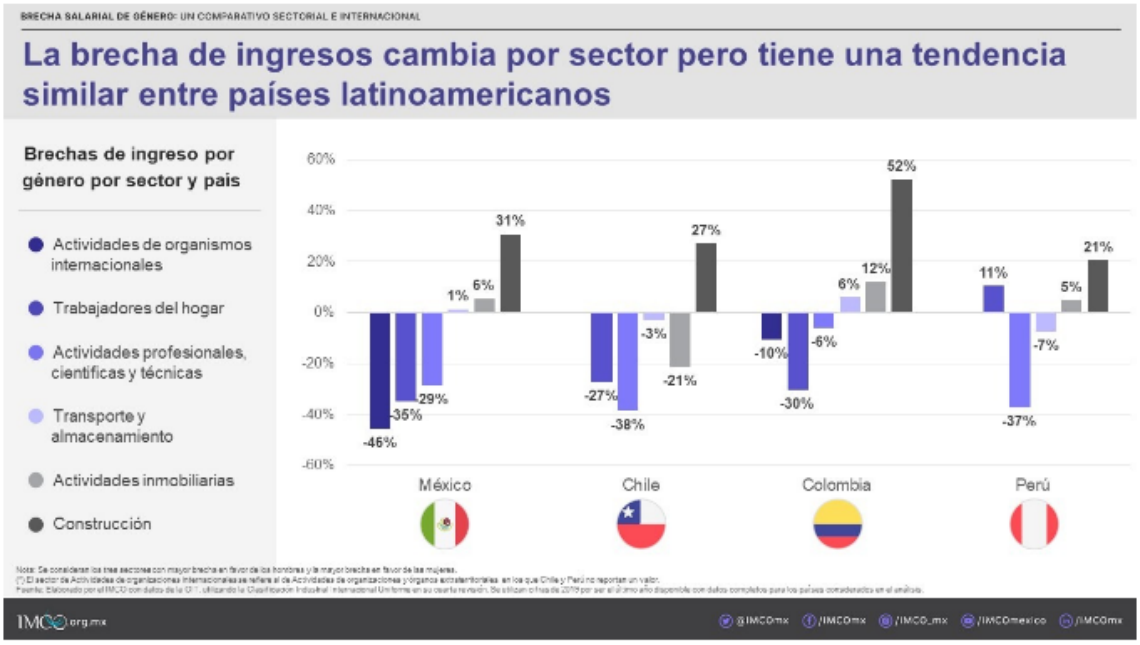
VII. Análisis de la brecha salarial de género

Estamos en el 2024, pero la igualdad de género sigue siendo una preocupación en todo el mundo. En lo que concierne a América Latina, Abadía Alvarado emplea la existencia de discriminación estadística por sexo en el mercado laboral colombiano, en el cual descubrió que la existencia de discriminación estadística y aprendizaje por parte de las empresas tiene lugar, si a través del tiempo el salario del individuo se encuentra menos determinado por variables fáciles de observar como la educación y el sexo, a su vez se encuentra más determinado por aquéllas

difíciles de observar por parte de las empresas que están positivamente relacionadas con la productividad de la persona, tales como la educación y el salario del jefe de hogar. Los resultados muestran que no existe evidencia de discriminación en el sector público, pero que existe alguna en el privado, específicamente en el caso de aquellas personas casadas o en unión libre.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en su estudio denominado "Brecha Salarial de Género", estandarizó los datos de los diversos sectores económicos para realizar un cotejo teniendo como base la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), la cual es una clasificación estándar que incorpora todas las actividades económicas para el último año disponible de cada país. Dicha clasificación contempla 21 categorías, en la cual se eligieron seis sectores, los tres con mayor y menor brecha de ingresos en cuatro países de América Latina: Chile, Colombia, México y Perú.

Esta pluralidad de las brechas entre sectores no es exclusiva de México como hemos visto con antelación, encontramos contextos parecidos diversas regiones del planeta, en cuanto a la misma región existe el caso de Chile, Colombia y Perú. Llama la atención que las brechas que existen en los sectores económicos tienen una constante de reincidencia entre los países latinoamericanos considerando que cada uno cuenta con distintas características, lo cual nos lleva a pensar que existe un problema sistemático, el cual refleja que los sectores con mayor injerencia de mujeres son los que concentran las brechas más considerables. Lo anterior lo podemos advertir en la siguiente tabla que nos muestra la representación femenina y brecha de ingresos por sector y país.



Como bien lo señala el análisis, es importante destacar que cuando la brecha de ingresos es en favor de las mujeres, la representación de mujeres disminuye, al contrario de lo que sucede cuando las brechas son en favor del sexo masculino, en donde la presencia del sexo femenino se acerca al promedio nacional de cada país. Asimismo, en sectores específicos en donde la brecha de ingresos favorece a las mujeres, como en el sector de actividades profesionales, científicas y técnicas, Chile cuenta con una representación del género femenino del 43%, Perú del 39% y México del 41%. Por otro lado, podemos observar que la representación de las mujeres en el sector de la construcción disminuye drásticamente, en donde el país con el valor más alto es Chile con un 8% de participación de mujeres, seguido por Colombia con 6%, México con 4% y Perú con 3%.[11]

La desigualdad entre hombres y mujeres está presente en los diferentes ámbitos de la vida, desde el hogar, hasta el mercado laboral. Las mujeres

[11] *ILO Department of Statistics*. (s. f.). *Statistics on employment. ILOSTAT*. Recuperado 13 de marzo de 2023. https://ilostat.ilo.org/topics/employment/

están subrepresentadas en el mercado de trabajo a nivel mundial y ningún país ha logrado alcanzar la igualdad de género en los centros de trabajo. México es el cuarto país con menor participación económica de las mujeres en América Latina. Promover la inclusión de más mujeres en el mercado laboral y mejorar sus condiciones para que favorezcan su crecimiento no solo beneficia a la mitad de la población, sino a sus familias, y a su vez es estratégico para potenciar la competitividad del país.



Las mujeres, en su mayoría, se encargan de las labores domésticas y de cuidado, tareas fundamentales para la reproducción diaria de las familias y para el bienestar y buen funcionamiento de la sociedad. No obstante, estas actividades no reciben una remuneración.

Mientras que, en promedio, los hombres dedican 16 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, las mujeres invierten 40 horas en las mismas labores. Además, 17.2 millones de mujeres se dedican exclusivamente a las tareas del hogar, en comparación con 992 mil hombres que se ocupan exclusivamente de estas actividades, lo que significa que hay 17 veces más mujeres en esta situación que hombres.

Además de las tareas de cuidado, las mujeres también destinan más tiempo a otras actividades esenciales para el sostenimiento del hogar y sus miembros, como la limpieza, las compras o la preparación de alimentos. El trabajo no remunerado tiene un valor económico significativo para el país.

De acuerdo con estimaciones del INEGI, este valor asciende a 7.2 billones de pesos. En otras palabras, si el trabajo no remunerado fuera considerado una industria, representaría el 24% del Producto Interno Bruto (PIB) nacional, superando a sectores como la industria manufacturera (22%) o el comercio (22%).



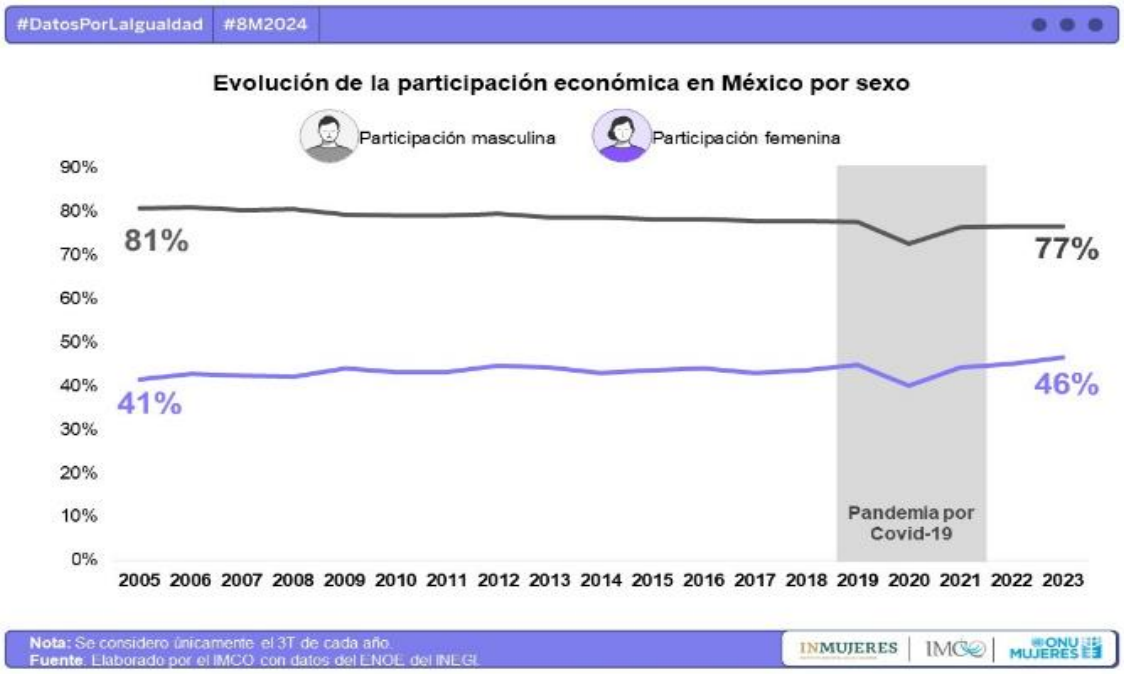
Si se considera el valor de las tareas domésticas y de cuidados no remuneradas, las mujeres generan 2.6 veces más valor económico que los hombres, lo cual refleja una distribución desigual del trabajo no remunerado. Esta desproporción limita el tiempo que las mujeres pueden dedicar a su desarrollo personal y crecimiento profesional. Según la Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) del INEGI, el 90% de las personas que abandonan el mercado laboral para asumir responsabilidades de cuidado son mujeres, lo que refuerza la carga desproporcionada que enfrentan en este ámbito.

En México, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) revela que la participación femenina en la economía remunerada es del 46%, mientras que la participación masculina asciende al 77%.

Asimismo, el crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral ha sido limitado en las últimas dos décadas. Entre 2005 y 2023, la participación de las mujeres aumentó solo cinco puntos porcentuales, pasando de 41% a 46% en este periodo. A este ritmo de crecimiento, se

estima que las mujeres necesitarían 119 años para igualar la tasa de participación económica de los hombres.

Esta disparidad subraya la necesidad urgente de implementar políticas que promuevan una distribución equitativa del trabajo de cuidados y que fomenten la participación económica femenina, con el fin de reducir las brechas de género en el ámbito laboral y garantizar una mayor equidad en el acceso a oportunidades profesionales.



Por su parte la revista Expansión[12] publicó una investigación que señala "En tres meses un hombre gana 10,204 pesos más que una mujer, monto 13 por ciento mayor a la diferencia que existía en 2020, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (Enigh) 2022 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). "El año pasado, el

[12] Patiño, D. (2024, 29 de julio). Hasta 10,000 pesos de diferencia: aumenta brecha salarial entre hombres y mujeres en México. Expansión. https://expansion.mx/economia/2023/07/27/brecha-salarial-en-mexico-hombres-y-mujeres

ingreso promedio para las mujeres fue de 19,081 pesos por trimestre, mientras que para los hombres fue de 29,285 pesos, el promedio total fue de 24,414 pesos. De acuerdo con el Inegi, las diferencias se hacen más grandes según la edad, nivel de escolaridad, e incluso número de hijos". "La mayor brecha por edades y género se observó en el grupo de 50 a 59 años con 14,295 pesos al trimestre, en este periodo una mujer percibe en promedio 23,652 pesos, mientras que un hombre ingresa 37,947. El menor monto de ingresos se reporta entre los 12 y 19 años, con 5,282 para las mujeres, y 7,544 para los hombres".

Ingresos por nivel escolar entre hombres y mujeres

Pesos por trimestre

	Hombres	Mujeres	Diferen
Escolaridad			
Máximo primaria completa	17,114	9,845	7,269
Secundaria completa o incompleta	23,973	14,497	9,476
Preparatoria completa o incompleta	28,548	18,694	9,854
Profesional completa o incompleta	49,947	35,444	14,503
Posgrado completo o incompleto	106,412	73,525	32,887

En cuanto a educación y número de hijos, la brecha crece, según la misma publicación:

Ingresos por edad entre hombres y mujeres

Pesos por trimestre

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Edad	29,285	19,081	10,204
12 a 19 años	7,544	5,282	2,262
20 a 29 años	25,511	18,251	7,260
30 a 39 años	36,628	23,634	12,994
40 a 49 años	37,655	24,988	12,667
50 a 59 años	37,947	23,652	14,295
60 años o más	30,216	17,806	12,410

La edición 2022 de la ENIGH reportó que, en mujeres, por número de hijos o hijas, el mayor ingreso promedio trimestral monetario se encontró entre quienes tienen un hijo o hija, con 22,504 pesos, para la edición 2020 este fue de 19,904 pesos, y para 2016 de 20,617 pesos. El menor ingreso promedio trimestral monetario lo percibió el grupo de mujeres con cuatro hijas o hijos o más, con 13,583 pesos en 2022, 14,362 pesos en 2020 y 9,859 pesos en 2016".

Ingresos por número de hijos

Pesos por trimestre

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Sin hijos	25,096	19,859	5,237
Con un hijo	35,248	22,504	12,744
Con dos hijos	38,168	20,711	17,457
Con tres hijos	37,290	17,421	19,869
Con cuatro hijos o más	31,267	13,583	17,684

Ahora bien, las mujeres que forman parte del mercado laboral en México suelen enfrentar condiciones desfavorables, caracterizadas por diversos factores que afectan negativamente su bienestar y sus derechos laborales. Entre las principales problemáticas se destacan:

Las altas tasas de informalidad, pues se calcula que el 55% de las mujeres empleadas en México trabaja en condiciones de informalidad, en contraste con el 49% de los hombres en la misma situación. Esto significa que más de la mitad de las trabajadoras carece de seguridad jurídica, acceso a servicios de salud, y no goza de prestaciones laborales.

Al depender de la formalidad para acceder a servicios de salud y protección social, las mujeres en situación de informalidad se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. Además, las mujeres que laboran en este sector perciben un 48% menos de ingresos en comparación con

quienes ocupan empleos formales, lo que refleja una clara precarización de sus condiciones laborales.

Otro problema es la desigualdad salarial entre hombres y mujeres que sigue siendo una realidad significativa en México. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), las mujeres ganan, en promedio, 6,360 pesos mensuales, mientras que los hombres perciben 9,762 pesos. Esto representa una brecha salarial del 35%, lo que significa que por cada 100 pesos que un hombre gana, una mujer recibe apenas 65 pesos. Esta disparidad refleja una clara discriminación económica que perpetúa la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Se suma a ello, la violencia laborar, en donde se calcula que una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia laboral a lo largo de su vida. El tipo de violencia más comúnmente reportada es la discriminación por razones de género, manifestada en situaciones como tener menos oportunidades de ascenso o recibir un salario inferior al de sus compañeros hombres en posiciones similares. De hecho, el 24% de las mujeres entre 25 y 34 años reporta haber enfrentado estas situaciones. Sin embargo, solo el 8% de las afectadas ha denunciado o solicitado apoyo ante la discriminación. Las principales razones para no hacerlo incluyen minimizar la situación (32%) y el temor a represalias o consecuencias negativas (22%)

Asimismo, el talento de las mujeres se desvanece conforme se asciende en la jerarquía corporativa. Según un estudio realizado por el IMCO en colaboración con Kiik Consultores, aunque las mujeres representan el 43% de la fuerza laboral en las casi 200 empresas analizadas, su presencia disminuye significativamente en los niveles más altos de toma de decisiones.

Específicamente, solo el 25% de las direcciones de áreas jurídicas está ocupado por mujeres, mientras que en las direcciones de finanzas esta cifra

desciende al 11%, y apenas un 4% de los cargos de dirección general está en manos de mujeres.

En cuanto a los consejos de administración, la participación femenina en México es del 13%, lo que está 17 puntos porcentuales por debajo del promedio global. De mantenerse la tendencia actual, se estima que el país no logrará la paridad de género en los consejos de administración empresariales hasta el año 2052.



Aunque las reformas paridad en todo, así como la implementación de cuotas de género ha promovido la incorporación de más mujeres en cargos políticos, el panorama en el sector público presenta similitudes con el ámbito privado.

México ocupa el tercer lugar entre los países de América Latina con menor representación femenina en los niveles más altos de la administración pública. A nivel federal, en las secretarías de Estado, las mujeres ocupan el

47% de los puestos de enlace –el nivel más bajo en la jerarquía–, pero esta proporción disminuye al 33% en los puestos de alta dirección (subsecretarías, jefaturas de unidad y direcciones generales).

Esta baja representación femenina se refleja, en términos generales, en ingresos más bajos para las mujeres que laboran en las secretarías de Estado. La brecha salarial de género en los puestos de alta dirección es del 11%, lo que significa que por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer percibe solo 89 pesos en cargos de mando dentro de las secretarías.

Las desigualdades laborales, sin duda, impactan la autonomía económica de las mujeres. Se calcula que, en México, el 24.5% de las mujeres no tiene ingresos propios, lo que las hace depender económicamente de terceros, tales como programas gubernamentales, remesas o transferencias familiares. En promedio, el 54% de los ingresos de las mujeres proviene de estas fuentes externas, en contraste con el 31% en el caso de los hombres. Esta dependencia económica limita la capacidad de las mujeres para tomar decisiones de manera autónoma, perpetuando así la desigualdad estructural de género.

La combinación de estas condiciones desfavorables no solo afecta la calidad de vida de las mujeres, sino que también restringe su capacidad de desarrollar independencia económica y acceder a los mismos derechos que sus contrapartes masculinas en el mercado laboral. Es urgente la implementación de políticas públicas que aborden de manera integral estos problemas, promoviendo la igualdad salarial, el acceso a trabajos formales, y la eliminación de la violencia laboral.

VIII. Conclusiones.

El presente análisis confirma que la brecha salarial entre mujeres y hombres en México es un fenómeno persistente que tiene amplias repercusiones sociales, económicas, personales, educacionales y legales. A pesar de ciertos avances legislativos y sociales, las disparidades salariales continúan reflejando una desigualdad estructural que requiere atención urgente y multidimensional.

En términos sociales, la brecha salarial refuerza y perpetúa la desigualdad de género en México, afectando la autonomía económica de las mujeres y limitando su participación en la toma de decisiones dentro de sus hogares y comunidades. Como resultado, las mujeres son más vulnerables a la pobreza y a situaciones de dependencia económica. Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la brecha económica entre hombres y mujeres contribuye a la feminización de la pobreza, impactando de manera desproporcionada a las mujeres, sobre todo a aquellas en condiciones de vulnerabilidad (CONAPRED, 2019).

En términos económicos, la brecha salarial no solo afecta a las mujeres de manera individual, sino que también tiene un impacto negativo en el Producto Interno Bruto (PIB) del país. Estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han señalado que cerrar la brecha salarial podría incrementar el PIB de México hasta en un 22% para 2030 (OCDE, 2018). Al mantener una desigualdad en las remuneraciones, el país no aprovecha plenamente el talento femenino, lo que resulta en una pérdida considerable de productividad y competitividad.

Desde una perspectiva personal, la brecha salarial afecta el desarrollo profesional y la autoestima de las mujeres. La falta de equidad en el reconocimiento económico del trabajo femenino limita las oportunidades

de crecimiento profesional y genera frustración y desmotivación. El Banco Mundial (2021) resalta que las mujeres que enfrentan una brecha salarial significativa tienden a reducir su participación en el mercado laboral o a aceptar trabajos por debajo de su nivel de capacitación, lo que afecta negativamente su calidad de vida y bienestar psicológico.

Aunque las mujeres en México tienen niveles educativos comparables o superiores a los hombres, la brecha salarial demuestra que la educación no se traduce automáticamente en equidad laboral. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las mujeres con educación superior ganan, en promedio, 34% menos que los hombres en puestos similares (INEGI, 2022). Esto sugiere que, a pesar de los esfuerzos por incrementar el acceso a la educación, persisten barreras estructurales que impiden que las mujeres obtengan el mismo nivel de compensación económica por su trabajo.

En términos legales, México ha avanzado en la adopción de un marco normativo que busca la igualdad de género, sin embargo, la brecha persiste, lo que indica que la implementación y el cumplimiento efectivo de estas leyes no han sido suficientes.

Por ello, como propuestas para eliminar la Brecha Salarial, se sugiere:

Implementación efectiva de políticas de transparencia salarial: Las empresas deben estar obligadas a reportar de manera pública y transparente sus políticas salariales, incluyendo datos desagregados por género. Esta medida podría ser supervisada por organismos como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para garantizar que las remuneraciones se ajusten a criterios de equidad.

La creación de un Sistema Nacional de Cuidados, en el cual se logre la coordinación entre instituciones públicas que atienda las necesidades de

cuidados del país y/o la aprobación de la reforma que quedó pendiente en el Senado de la República la legislatura que concluyó y que resulta fundamental retomar y aprobar.

Fortalecimiento de la educación y capacitación en género: Es fundamental que las empresas y entidades gubernamentales promuevan programas de capacitación en igualdad de género. El cambio cultural en los lugares de trabajo es clave para reducir la brecha de género.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo: Se requiere una reforma integral contemple sanciones más estrictas para las empresas que discriminen en materia de remuneración.

Aumento de las licencias de paternidad: La corresponsabilidad en el hogar y los cuidados es fundamental para lograr una verdadera igualdad en el ámbito laboral. Aumentar las licencias de paternidad y promover políticas de conciliación laboral-familiar para ambos géneros son propuestas que han sido respaldadas por estudios de la Organización Internacional del Trabajo.

Fomentar la participación femenina en sectores estratégicos: Es necesario que se implementen programas que promuevan el acceso de las mujeres a sectores económicos que tradicionalmente han estado dominados por hombres, como la tecnología, ingeniería y finanzas, donde la brecha salarial es particularmente alta.

Aunque México ha dado pasos importantes en la promoción de la igualdad salarial, persisten desafíos estructurales que limitan los avances reales en la materia. Para eliminar la brecha salarial, es fundamental una combinación de medidas legislativas más estrictas, políticas públicas que promuevan la equidad y un cambio cultural que reconozca el valor del trabajo femenino. Solo mediante la implementación de estas acciones se podrá alcanzar una

verdadera equidad de género en el mercado laboral mexicano, lo que no solo beneficiará a las mujeres, sino también al desarrollo económico y social del país en su conjunto.

IX. Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Ginebra: OIT.

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2011). *The Gender Pay Gap: A Comparative Analysis of Trends and Drivers*. Cambridge Journal of Economics, 35(1), 3-23.

ONU Mujeres. (2021). *El progreso de las mujeres en el mundo 2020-2021: Brechas de género en el mercado laboral*. Nueva York: ONU Mujeres.

Scott, J. W. (1994). *Gender and the Politics of History*. Nueva York: Columbia University Press.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe. Recuperado en: https://bitly.ws/3dMGo

IMCO 2023. Mujeres en las secretarías de estado. Disponible en: https://bitly.ws/XCWF 18 IMCO 2023.

Encuesta sobre el crecimiento profesional con lupa de género. Disponible en: https://bitly.ws/HiXC 19

Milkman, R. (1985). *Women, Work, and Protest: A Century of US Women's Labor History*. Boston: Routledge & Kegan Paul.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (1979). Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado de https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

World Economic Forum. **(**2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Recuperado de https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021

Sánchez, E., Keck, M., & Gralki, P. (2020, 28 julio). Nueva Zelanda aprueba proyecto de ley para garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres. Global Citizen. Recuperado de https://www.globalcitizen.org/es/content/new-zealand-equal-pay-amendment-bill/

The Economist 2023. How motherhood hurts careers. Disponible en: https://bitly.ws/3dMHd 20 ONU Mujeres 2024. Día Internacional de las Mujeres 2024. Recuperado: https://bitly.ws/3eQc

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2023). Ciudad de México: DOF. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_220223.pdf

ILO Department of Statistics. (s. f.). *Statistics on employment. ILOSTAT*. Recuperado 13 de marzo de 2023. https://ilostat.ilo.org/topics/employment/

Patiño, D. (2024, 29 de julio). Hasta 10,000 pesos de diferencia: aumenta brecha salarial entre hombres y mujeres en México. Expansión. https://expansion.mx/economia/2023/07/27/brecha-salarial-en-mexico-hombres-y-mujeres

Igualdad de Remuneración. (s. f.). ONU Mujeres América Latina y el Caribe. https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/igualdad-de-remuneracion

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Ratificaciones de México. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF) 2023. Noticias de la semana. Recuperado en: https://bitly.ws/3dNev

Sistema de Información Legislativa (SIL) consultado el 30 de agosto de 2024. Disponible en: https://bitly.ws/3dNf5

Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). Ratificaciones de México. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla. (s. f.). ONU Mujeres para América Latina y el Caribe. Recuperado en https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial

De Género, C. P. L. I. (s. f.). Glosario para la igualdad – Coordinación para la Igualdad de Género UNAM. Recuperado en: https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/glosario-para-la-igualdad-de-genero/

IMCO. Mejores prácticas de inclusión de mujeres en las empresas. Recuperado en: https://bitly.ws/U6Ud

Smith, A. "Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones". Fondo de Cultura Económica, 2018.

Blaug, M.,"*The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey*", *Journal of Economic Literature*, 14, pp.827-855. https://econpapers.repec.org/article/aeajeclit/

Schultz, T., "Investment in Human Capital", American Economic Review, num. 51.https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf

Becker, GS (1964, 1 de enero). Capital humano: un análisis teórico y empírico con especial referencia a la educación, primera edición. NBER. https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition

Yoram Ben-Porath: Selected Writings (1997). Journal of Labor Economics , 15 (1, Parte 2), S5–S7. https://doi.org/10.1086/209853

Becker, G. (1971): "The Economics of Discrimination", 2d Ed. Chicago: University of Chicago Press.