

Circular 1709-2021

Transcribimos un artículo escrito por Gerardo Hernández publicado en el diario “El Economista” el día 08 de marzo 2021, sobre la brecha salarial entre las mujeres y los hombres.

A mayor jerarquía, más grande la brecha salarial entre mujeres y hombres

La fuerza laboral femenina llega a recibir sueldos 22% más bajos que sus pares masculinos en puestos de mayores responsabilidades, especialistas recomiendan implementar auditorías de salarios para atender esta situación.

En México, los niveles ejecutivos no siempre son signos de mejoría, al menos no en el tema de igualdad salarial. La **brecha en las remuneraciones** entre mujeres y hombres es más grande en los puestos de la alta dirección, la diferencia aumenta conforme la fuerza laboral femenina ocupa espacios de mayor jerarquía en las organizaciones.

En el nivel de ingreso, la brecha salarial puede ser de entre 7 y 8%, de ahí en adelante el avance laboral sólo profundiza más la inequidad en las remuneraciones. En puestos de dirección general la diferencia es en promedio de 10% y así incrementa **hasta llegar a 22%** en promedio en niveles de CEO, según el reporte

Una aspiración, dos realidades: Promover la igualdad de género en México
de McKinsey.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social estima que la brecha salarial se ha reducido en 6.5% en los últimos años, en buena medida por los incrementos históricos al salario mínimo. Sin embargo, nuestro país aún tiene retos para alcanzar la equidad de sueldo.

En tanto, el Senado tiene pendiente la discusión de un proyecto para reformar 14 leyes para [poner un piso parejo en materia laboral y garantizar la igualdad en los salarios](#)

“Sí hay una **brecha salarial de género** y es algo que no podemos ignorar”, afirma en entrevista Courtney McColgan, CEO de Runa. La percepción de las mujeres es que en México sí hay una diferencia entre sus remuneraciones y la de los hombres en un mismo puesto.

El reporte *La brecha salarial de género en México* de Runa evidencia que el 63% del capital humano femenino considera que la desigualdad salarial está presente en todos los niveles socioeconómicos.

La batalla por tener una **igualdad de género** en el mercado laboral parece haber quedado en neutral. El 48% de las mujeres considera que la brecha salarial permanece igual, aunque un 36% sí percibe mejoría.

“A pesar del significativo crecimiento de la economía mexicana y de los grandes avances en igualdad social que se han logrado en México a lo largo de las últimas décadas, la mayoría de las participantes en nuestro estudio cree que la **brecha salarial de género** no está mejorando ni empeorando, sino que se mantiene exactamente igual”, se destaca en el informe de Runa.

Para Courtney McColgan, el lento avance en este tema se debe a una cultura machista arraigada con roles muy marcados para las mujeres, lo que dificulta tanto la participación del género femenino en el mercado de trabajo como la igualdad en remuneraciones.

“La razón principal que nosotros hemos visto es que hay un sentimiento de machismo general.

Es decir, se considera que hay papeles para mujeres más [enfocados en las tareas de la casa y de los niños](#) y hay papeles para los hombres más ligados afuera de la casa. Esto es algo cultural muy mencionado en la encuesta”.

¿Qué hace falta?

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la pandemia borró [una década de avances en la participación de mujeres en el mercado laboral](#) . Este contexto hace que el desafío sea mayor.

Courtney McColgan asegura que si la brecha salarial de género se ignora, será imposible saltar el bache. “Tenemos que poner en marcha políticas para arreglar esto”.

Si bien las organizaciones, en especial las grandes compañías, han emprendido algunas acciones para poner un **piso parejo entre mujeres y hombres**, queda un camino importante por recorrer.

La percepción de la fuerza laboral femenina es que las empresas mexicanas no están haciendo lo suficiente para disminuir la desigualdad en los sueldos. El 78% de ellas considera que las organizaciones pueden hacer más en esta materia, según el informe de Runa.

Procesos de reclutamiento a ciegas, programas para ampliar las licencias de maternidad y de paternidad, gerencias de diversidad, políticas de trabajo flexible y objetivos en materia de género son algunas medidas emprendidas. Pero **la auditoría de salarios**, por ejemplo, que es considerada como una de las mejores acciones en la materia por 70% de las trabajadoras, sólo ha sido adoptada por el 15% de las compañías.

“Una de las medidas que nosotros hemos mencionado es una auditoría de salarios anual o bianual donde veas particularmente los sueldos, tomando en cuenta los puestos de las mujeres contra los puestos de los hombres y compararlos. Es muy sorprendente lo que encuentras”, subraya la CEO de Runa.

La especialista considera que [el cierre de la brecha salarial de género](#) debe partir por reconocer que a pesar de las reglas y medidas con las que se cuenta para evitar el sesgo en los sueldos hay acciones que permiten asegurar si las políticas están siendo efectivas, como las auditorías. Es decir, no hay que pensar que lo que ya se tiene es suficiente.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”