

There are no translations available.

Circular 2377-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la jubilación en las mujeres mexicanas publicado en el diario “El Economista” el 16 de enero 2023, escrito por Blanca Juárez.

Al jubilarse, las mujeres mexicanas obtienen casi 40% menos riqueza que los hombres

En todo el mundo, existen **brechas de género** laboral, salarial y de salud, entre otros ámbitos. Esto provoca que al final de una vida de trabajo las mujeres acumulen el 74% de la riqueza a la que llegan los hombres. Pero en México, las trabajadoras alcanzan

63% de los recursos

que ellos logran.

Lo anterior, de acuerdo con el *Informe mundial de equidad de género en la riqueza de 2022*. La investigación de la consultoría WTW, incorpora una medición para diferentes regiones y países, referidos en el

Índice de Equidad Patrimonial

(WEI, por sus siglas en inglés). De igual manera, identifica la forma en que líderes y empresas pueden dirigir “un cambio real y duradero” para mejorar

la riqueza de las mujeres

al final de sus carreras.

El reporte confirma, como lo han hecho organismos nacionales e internacionales, que las desigualdades históricas afectan “de manera desproporcionada a las mujeres [a lo largo de sus carreras](#)” . Y

cada vez es más claro que esta tendencia tiene repercusiones de gran alcance para las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto”.

En América Latina, a pesar de las mejoras, “en parte debido a las regulaciones gubernamentales que intentan consagrar la igualdad de **derechos laborales y sociales**”, presenta bajos índices de equidad de género en la generación de la riqueza.

Argentina es donde las trabajadoras generan menos riqueza para ellas mismas al final de su carrera. En ese país las mujeres alcanzan el 61% del capital que consiguen los hombres. En segundo lugar está **México**, con el 63 por ciento. Les sigue Brasil, con el 68% y Colombia, con el 69 por ciento.

Chile, donde las mujeres obtienen el equivalente al 76% de los bienes y recursos económicos que acumulan los hombres, es el único país de Latinoamérica que está por encima de la media mundial (74%). Sin embargo, sigue habiendo una desigualdad entre las trabajadoras y los trabajadores.

Algunas de las causas tras esta realidad

Para construir el *Índice de Equidad Patrimonial*, especialistas de WTW tomaron en cuenta los factores que contribuyen a la **brecha de género** en la riqueza. Concluyeron que una menor acumulación de bienes y recursos económicos se debe a una combinación de:

» Brecha salarial de género

En México, mientras poco más 704,700 mujeres ganan entre **tres y cinco salarios mínimos**, más de 1 millón 567,000 hombres están en dicho rango salarial, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Y si elevamos la cifra a más de cinco salarios mínimos, vemos que 248,000 mujeres y 546,000 hombres están en dicho renglón. Es decir, hay menos trabajadoras recibiendo las

remuneraciones más altas. Esto “contribuye a reducir los ahorros y **generar menos riqueza** para los mismos roles laborales que los hombres”, dice el informe.

Además, el 40% de las mujeres con una ocupación remunerada en México no tiene **acceso a la seguridad social**

mediante su empleo, según la ENOE. Es decir, de más de 22 millones de trabajadoras, sólo 9 millones tienen más probabilidad de retirarse algún día con una pensión mensual.

» **Menos oportunidades de promoción**

El [reconocimiento laboral](#) que se inclina mucho menos que para los hombres “conduce a un crecimiento salarial más lento y una menor acumulación de riqueza” para las trabajadoras. En el caso de México, “las mujeres representan 12% del total de las direcciones relevantes” en las empresas, según el Instituto Mexicano de Competitividad (Imco).

» **Brechas en la carrera**

Las trabajadoras “tienen más probabilidades de salir temporal o permanentemente de la fuerza laboral para cumplir con las responsabilidades de cuidado”. Muchas mujeres tardan varios años en [regresar al empleo luego de ser mamás](#) .

Otras mamás vuelven por un tiempo, pero si no encuentran ayuda o no tienen recursos económicos para solicitarla, salen del **mercado laboral** nuevamente.

Según el Instituto Nacional de Estadística (Inegi), el 74% del tiempo dedicado [al trabajo del hogar y de cuidados](#) no remunerado lo aportan las mujeres. Los hombres contribuyen con el 26 por ciento.

Estas cargas, que algunas mujeres compaginan con mucho desgaste con su trabajo remunerado, “influye en la carrera y el salario y también afecta directamente la riqueza”. Al

perpetuar **los roles de género** y la división sexual del trabajo, las mujeres asumen el compromiso del resto de la sociedad.

WTW agregó otras circunstancias aparentemente más personales que, no obstante, influyen de manera directa en el empleo y en la riqueza de las mujeres, como [el divorcio o la viudez](#) . Y, aunque no incluye ser madre soltera desde el inicio, también esta situación concuerda con los resultados que menciona el informe: cuando su hogar se mantiene sólo de un salario, “limita los ingresos y la acumulación de riqueza”.

Otro factor en el que pocas veces se piensa, pero que también tiene gran relevancia es “la mayor aversión al riesgo a la hora de invertir”.

Acciones puntuales para cerrar las brechas

“Es imperativo que las actividades en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión de género se amplíen para considerar la riqueza económica **al final de la carrera laboral** de las mujeres”, dice el reporte.

Una de las acciones que deben emprender las empresas y sus líderes es mejorar el **salario de las mujeres**

, pero no es la única medida ni la panacea. “Es un factor fundamental que subyace a la brecha de género en la riqueza”, pero no la eliminará por completo, señala.

Una manera de cerrar la brecha salarial de género es “mediante la evaluación de los programas y **procesos de Recursos Humanos**”. El problema, explica, puede estar de la oferta del puesto y en los procesos de contratación.

Luego, la igualdad de carrera se puede apoyar con “el mapeo de trayectorias profesionales, la **transparencia salarial** y la arquitectura de habilidades centrada en el desarrollo de mujeres en roles gerenciales y de liderazgo”.

Otra medida importante es asegurar la continuación de las contribuciones a las pensiones para las mujeres, diseñando “**programas de jubilación** teniendo en cuenta la diversidad de género” y las posibles pausas de las mamás, por ejemplo.

Ninguna acción va separada. Por ejemplo, esta última va acompañada de la mejora de las **pre**
staciones de cuidados

“con un enfoque en los resultados de riqueza mediante el diseño de programas de licencia” que reconozcan las particularidades de hombres, mujeres y personas no binarias. Así como permitir la flexibilidad en el lugar de trabajo.

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