

There are no translations available.

Circular 2516-2023

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la brecha salarial.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez, el 18 septiembre del 2023, publicado en el diario “El Economista”.

Brecha salarial, realidad cimentada en la discriminación estructural

La manera más evidente y escandalosa en la que se muestra **la brecha salarial** es cuando por un mismo trabajo dos personas reciben un salario diferente. Pero hay otras formas más disimuladas de perpetuar la inequidad de los salarios, como no permitir que **mujeres o personas racializadas** lleguen a puestos con mejores remuneraciones.

En 2019, la Asamblea de las Naciones Unidas estableció el **18 de septiembre** como el Día Internacional de la Igualdad Salarial, como un recordatorio de que, en general, las mujeres siguen ganando menos que los hombres y la necesidad de cerrar esa diferencia.

Pero ese tipo de discriminación también la viven de manera muy frecuente **las personas racializadas**, apunta en entrevista Astrid Yulieth Cuero Montenegro, maestra en Sociología de las Relaciones Laborales.

En la actualidad, la [brecha salarial de género](#) en México es de 15.8%, esto implica que por cada 100 pesos que recibe un hombre como paga por su empleo, una mujer percibe 84 pesos. Pero llega hasta el 33% en sectores como el de [los medios de comunicación](#) masivos, según el Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco).

De acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), **la disparidad salarial** es la segunda condición peor evaluada en México para las mujeres. Así, mientras en términos generales el país ocupa [la posición 33](#) del ranking global que analiza 146 economías, en el terreno de equidad salarial por trabajos similares cae al lugar 117.

Además de esto, señala el Imco, “las mujeres representan **12% del total de las direcciones** relevantes” en las empresas de este país, las cuales son: dirección general, finanzas y jurídica. Quienes ocupan dichos cargos reciben mejores salarios, pues su responsabilidad es mayor. Pero es de esa manera como se legitima la desigualdad.

En tanto, “en México existe una brecha en salarios asociada a **la identificación indígena**”, señala el reporte Brechas salariales por autoidentificación indígena y rasgos lingüísticos en México, de los economistas Eva Arceo Gómez y Pedro Torres. “La población que se considera indígena gana 23% menos que la población que no se considera así”.

No hay información sobre lo que sucede con las **personas afrodescendientes**, resultado del mismo racismo, pero no hay duda de que también reciben salarios injustos, dice Astrid Cuero.

Causas de la brecha salarial en México

“Debemos preguntarnos por qué las mujeres son relegadas a trabajos peor remunerados; por qué las profesiones en que predominan las mujeres, incluidos los trabajos en el sector de la asistencia, tienen **salarios más bajos**”, señaló António Guterres, exsecretario general de las Naciones Unidas en 2020, cuando se conmemoró por primera vez el Día Internacional de la

Igualdad Salarial.

“Por qué tantas mujeres trabajan a tiempo parcial; por qué [las mujeres ven disminuir sus salarios](#) con la maternidad, mientras que los hombres con hijos a menudo disfrutan de un aumento salarial; y por qué las mujeres se encuentran con un tope infranqueable en las profesiones con mayores ingresos”, continuó.

La senadora Patricia Mercado (Movimiento Ciudadano) podría dar una respuesta. En el caso de México, “en el Senado está detenida la **reforma constitucional** sobre el derecho al cuidado. Y en la Cámara de Diputados están paradas la minutas sobre brecha salarial, acoso y violencia, e inclusión de personas con discapacidad”, señala en entrevista.

Pero si bien las reformas legales son necesarias, son parte de **los cambios estructurales** que se requieren, agrega. “Parece que no se aprendió de la gran movilización para ampliar las vacaciones. Éstos son los temas que le importan a las personas, porque son los de la vida diaria”. El salario es lo más cercano, lo que más le impacta a las personas.

Dicho monto se compone por el salario base y otros elementos en los que se cuelan **el machismo, el racismo y el clasismo**

. El pago por antigüedad o por horas extra, ayudas familiares, bonos y gratificaciones, así como otras retribuciones en especie integran el salario general y lo pueden hacer subir o bajar.

Muchas de estas retribuciones no las recibirán las mujeres debido a otra desigualdad: la distribución del [trabajo del hogar y de cuidados](#) no remunerado, lo que las orilla a tomar empleos de medio tiempo.

“Las **mujeres ingresan menos dinero** que los hombres, al ocupar trabajos a tiempo parcial en mayor porcentaje que los hombres”, señala ONU Mujeres.

Es cierto que falta un mejor marco legal, pero las empresas podrían ser proactivas y no esperar una normativa que les obligue a no contribuir con la desigualdad.

Las compañías y las administraciones, dice ONU Mujeres, “no ofrecen ayudas y posibilidades de conciliar, por ejemplo, a través de más **servicios públicos de cuidados** de menores y personas mayores, limitando la disponibilidad horaria de las mujeres y los hombres”.

Para esa agencia de la ONU, las **cinco causas que generan la brecha salarial de género** en el mundo laboral son:

- 1 Trabajos de medio tiempo
- 2 Plazas de peor calidad para las mujeres
- 3 Empleos socialmente no valorados ni remunerados
- 4 Auto minusvaloración
- 5 Ignorancia de los empleadores.

La cuota racial en la brecha salarial

“A pesar de que **las mujeres negras** solicitan ascensos y aumentos casi al mismo ritmo que las mujeres blancas, tienen menos probabilidades de recibirlos”, de acuerdo con la organización estadounidense Legal Aid at Work (LAW).

Los datos que señala son para ese país, pero son una muestra de lo que puede ocurrir en otros países como México: “Si las mujeres negras recibieran **una remuneración justa**, la mujer negra media ganaría casi 950,000 dólares más a lo largo de su carrera”.

“Hace poco escuché a Aura Cumes (antropóloga e investigadora maya-kaqchikel de Guatemala) hablar sobre esa brecha. Ella decía que hay puestos o funciones que tienen una **carga simbólica de estatus**, lo cual implica una jerarquización salarial ligada a la racialización”, dice Astrid Yulieth Cuero.

Pocas mujeres negras son ascendidas a un puesto ejecutivo, donde se pagan mejores salarios y para el que se necesita mayor formación. Aunque ellas tengan el perfil profesional, la **discriminación racial** de muchos empleadores les impedirá obtener el trabajo, por eso la brecha más grande para las mujeres afrodescendientes es en este nivel.

Pero hay algo más, explica Astrid Yulieth Cuero, **la brecha salarial** para las mujeres negras y las mujeres indígenas está envuelta de tokenización —concesiones superficiales a una persona que pertenece a una población discriminada para aparentar inclusión de todo el colectivo— y de un juego para romper la “solidaridad racial o de clase”.

Por ejemplo, “el puesto de una supervisora en una maquila. Frente a las obreras de base su puesto tiene mayor jerarquía, tiene un estatus, pero no gana mucho más que ellas, es sólo que le confiere un lugar con **un poco de poder**”.

Esa supervisora no podrá seguir ascendiendo, o no mucho más. No obstante, el puesto al que llegó le sirve a la empresa para defenderse de acusaciones de discriminación. **La simulación** en la iniciativa privada, así como de otros centros laborales del Estado, ya sean gubernamentales o hasta de instituciones educativas, debe ser señaladas para cerrar esa brecha, concluye Astrid Cuero.

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