



Imagen generada con Bing

BRECHA SALARIAL EN MÉXICO CON ENFOQUE DE GÉNERO

WAGE GAP IN MEXICO WITH
A GENDER PERSPECTIVE

DESCRIPCIÓN BREVE

La brecha salarial con enfoque de género es una manifestación estructural de desigualdad que persiste en México. A través de los años el papel de las mujeres ha evolucionado en diversos escenarios sociales, políticos y económicos, sin embargo, las mujeres continúan percibiendo ingresos significativamente menores que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor, esta diferencia representa una vulneración a los derechos humanos de las mujeres.

INVESTIGADORES

Lesly Yaresi Mireles Vizcaya, Luis Abelardo Mireles Arévalo y Johana Lizbeth Sánchez Ramírez
Estudiantes de Licenciatura en Derecho FACDYC-UANL
Alejandro Heredia López
Investigador FACDYC-UANL

Brecha Salarial en México con enfoque de género (Wage gap in Mexico with a gender perspective)

Lesly Yaresi Mireles Vizcaya
Luis Abelardo Mireles Arévalo
Johana Lizbeth Sánchez Ramírez
*Estudiantes de Licenciatura en Derecho
FACDYC-UANL.*
Alejandro Heredia López
Investigador FACDYC-UANL.

Resumen: El fin buscado al realizar este artículo de investigación es abordar, conocer, y transmitir el conocimiento adquirido a toda persona interesada en la igualdad social en México y el mundo, sobre todo, lo relacionado con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, las causas, consecuencias y problemáticas que esto atrae en el día a día de la humanidad, conociendo de manera clara y concisa las cifras que las organizaciones e instituciones se encargan de recabar en su búsqueda de crear conciencia en hombres y mujeres, sean asalariados, patrones, o aún estudiantes con espera a ese futuro laboral desigual, el cual se busca erradicar, generando conciencia en toda la sociedad, no basada en sentimientos, sino en realidades.

Palabras claves: Género, brecha salarial, desigualdad, derechos laborales, techo de cristal

Abstract: The primary aim of this research article is to address, examine, and disseminate the knowledge acquired to all individuals interested in social equality in Mexico and around the world—particularly in relation to the gender wage gap, its causes, consequences, and the challenges it presents in the daily lives of people. This study seeks to present, in a clear and concise manner, the data collected by organizations and institutions committed to raising awareness among both men and women—whether they are employees, employers, or students anticipating entry into an unequal labor market. The ultimate goal is to contribute to the eradication of this inequality by fostering awareness across society, grounded not in emotion, but in factual realities

Keywords: Gender, wage gap, inequality, labor rights, glass ceiling

1. Conceptualización y origen.

El concepto de brecha salarial puede ser definido como “La diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (Comisión Europea, 2014), misma que se agrava por diversos factores como la maternidad, la segregación ocupacional y la discriminación implícita en muchas culturas organizacionales.

1.1 Origen.

Desde hace más de un siglo, alrededor del año 1910, las mujeres contaban con el derecho de poder asistir a un empleo y generar ingresos monetarios propios, sin embargo, si estas contraían matrimonio, estaban obligadas a pedir permiso a su marido para poder seguir trabajando. Fue durante la Segunda República Española, gracias a la Constitución de 1931 todas las mujeres contarían con los mismos derechos que los hombres, esto hizo posible que cualquier mujer pudiera ejercer en un puesto de trabajo como notaria, diputada o empleos de administración pública. No obstante, en 1931 debido al final de la Guerra Civil en 1939, se introdujeron ocho leyes

fundamentales del Franquismo, una de ellas era la del “Fuero del Trabajo”, la cual consideraba al hombre como la única mano de obra disponible, negando el derecho a trabajar a las mujeres que contrajeron matrimonio (Figuroa Castro, 2022).

Ahora bien, el papel de las mujeres a través de los años ha evolucionado en diversos escenarios sociales, políticos y económicos, entre ellos destaca su mayor incorporación a la actividad laboral, pues en los últimos años las mujeres han tenido trascendentales progresos educativos, la escolaridad promedio del sexo femenino ha pasado de 3.2 en 1970 a 7.3 años en el 2000 en una escala de 0 a 10; por ende, el analfabetismo se redujo de manera significativa en las últimas décadas, pues para el año 2000 alrededor del 11.5% de la población femenina en México de 15 años o más era analfabeta, mientras que en 1990 el dato fue de 15% (INEGI, 2007).

Asimismo, de acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), la brecha salarial de género en México (2022), es de 51 días, es decir, una mujer en nuestro país tiene que trabajar 51 días más que un hombre para percibir la misma remuneración en una labor igual (Martínez I: Acevedo, 2004).

2. Principales sujetos dentro de la brecha salarial de género.

Sujeto	Características
Empleadores	Las empresas o empleadores dentro de esta problemática tienen un papel importante, ya que dentro de su administración definen las políticas salariales, son mayormente quienes incurren en prácticas discriminatorias hacia las mujeres, ofreciendo menores oportunidades de ascenso por razón de género.
Trabajadoras afectadas	Son los sujetos pasivos dentro de la problemática, se ven condicionados a aceptar empleos peor remunerados por falta de flexibilidad laboral.
Gobierno	Son los encargados del diseño de leyes de igualdad salarial y de oportunidades, supervisando el cumplimiento de las normativas laborales con la finalidad de incentivar una transparencia salarial.
Sociedad	Se encuentran dentro de la problemática ya que visibilizan la problemática y promueven una discusión pública, que invita a influir en la percepción social de una equidad general, generando nuevas maneras de impulsar el desarrollo igualitario salarial por razón de género.
Trabajadores o Sindicatos	Son parte de la problemática ya que pueden apoyar a trabajadoras a mejorar sus condiciones salariales, promoviendo la equidad dentro de las organizaciones.

3. Factores claves que caracterizan la brecha salarial de género.

Existen varios elementos que distinguen la brecha salarial entre hombres y mujeres, el primer factor clave que caracteriza esta diferencia es la discrepancia desproporcionada, pues en algunas empresas incluso cuando la mujer aporta

más que el hombre, el varón recibe un salario superior simplemente por el hecho de ser un hombre.

Aunado a esto, también influyen mucho los roles de género dentro de la sociedad, toda vez que, por cuestiones de costumbres arraigadas en la sociedad, la vida en pareja reduce la capacidad de generar ingresos de

la mujer en comparación con el hombre (Defensoría del pueblo, 2019).

Asimismo, la segregación ocupacional se define en función del sector donde se esté trabajando, pues en aquellos sectores donde predominan las empleadas de sexo femenino, como lo son las actividades sanitarias de segundo nivel o servicios sociales, constituyen el 80% de la cantidad total de trabajadores, sin embargo, los salarios son más bajos que en otros ámbitos donde hay más hombres, como por ejemplo el sector financiero o la industria manufacturera (Figueroa Castro, 2022).

Las mujeres son quienes afrontan principalmente la carga del trabajo doméstico no remunerado, es decir, de la maternidad, el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. La poca flexibilidad en horarios, y la carga de tareas domésticas que se le exigen las mujeres provocan un obstáculo en el mercado laboral para poder cumplir con sus responsabilidades domésticas y sus actividades laborales, lo que atrae como consecuencia que reciban menores salarios que sus pares masculinos, siendo este un motivo por el cual se ven obligadas a tomar empleos con horarios definidos o a medio tiempo, afectando sus opciones de promoción y

perfeccionamiento con respecto a los hombres, o a trabajar en condición de autoempleo, como pequeños emprendimientos.

4. Causas Estructurales de la Brecha Salarial de Género: Análisis desde el Marco Jurídico y Social.

- ***Discriminación existente en el ambiente laboral:***

En el entorno laboral, existe una gran discriminación mostrada directamente, en la que no se recibe el mismo salario entre los dos sexos, aun cuando las actividades realizadas sean las mismas o incluso la mujer aporte más, el hombre comúnmente recibe mayor remuneración por el hecho de ser varón. De acuerdo con la legislación que emana de la Unión Europea, está completamente prohibido ejercer este tipo de discriminación, sin embargo, estas prácticas persisten en determinados sectores laborales, especialmente en la hostelería, actividades financieras y seguros, o incluso en las actividades científicas y técnicas.

- ***Diferente participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo:***

Históricamente las tasas de empleo hacia mujeres siempre han sido más bajas, provocando que existan menores oportunidades de empleo, socavando su capacidad para obtener ingresos y disminuyendo su seguridad económica.

- ***Segregación ocupacional:***

Dentro de los sectores laborales en que las mujeres predominan, es común que se ofrezcan salarios más bajos que en aquellos en los que predominan los hombres, también es frecuente observar que trabajen en sectores y ocupaciones donde pueden conciliar su vida laboral y familiar.

- ***Presencia limitada de mujeres en puestos directivos y de liderazgo:***

En sectores laborales en los que predomina el empleo femenino, éstas se hallan infrarrepresentadas en los puestos de más alto nivel, es decir, terminan estando subordinadas a las órdenes de los pocos hombres que se encuentren en esa rama laboral (Suárez & Marín, 2015).

5. La brecha salarial de género como violación de los derechos laborales:

El hablar acerca de los derechos laborales es referirnos a derechos sociales que tienen como objetivo tutelar el trabajo humano realizado libremente, estos reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral.

En nuestra nación, la Ley Federal del Trabajo establece en su **artículo segundo** que un trabajo digno y decente es aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, precisando que no deberá existir discriminación por origen étnico o nacional, **género**, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Mientras que, el **artículo tercero** de la misma ley en mención establece que el trabajo es un derecho y un deber social, por lo que la brecha salarial de género viola el derecho de igualdad de trabajo, toda vez que una mujer recibe una compensación económica inferior a la de los hombres por realizar las mismas tareas y responsabilidades, limitando sus oportunidades de empleo y su capacidad para ascender en su desarrollo laboral.

Por otro lado, la brecha salarial también vulnera el derecho al desarrollo humano, puesto que este se encuentra vinculado a la capacidad de las personas para acceder a los recursos necesarios para mejorar sus vidas, lo que se limita al acceso de las mujeres a los recursos económicos, y que a su vez limita su capacidad para acceder a servicios de salud, educación y otros servicios públicos necesarios para su desarrollo, que termina impidiéndoles alcanzar su máximo potencial.

Es importante precisar que el verlo desde un enfoque jurídico no es la solución, pues se sabe que existen legislaciones que ya establecen la igualdad laboral entre hombres y mujeres, como el precepto constitucional que establece que a igual trabajo, igual salario, o lo consignado en la Ley Federal del Trabajo que señala la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que se puede arribar a la conclusión de que el problema no está aquí, pues los legisladores han hecho su labor creando leyes que señalan la ilegalidad de distinguir entre hombres y mujeres, sino que la distinción sigue encontrándose en las ideologías de la sociedad común y de los patrones.

Jurisprudencias y correspondencias en la Corte

En el ámbito del derecho mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido diversos precedentes que abordan esta problemática, resaltando su impacto en la vida profesional, familiar y social de las mujeres. Uno de los criterios más relevantes es el emitido en el Amparo Directo en Revisión 1754/2015, en el cual la Corte reconoció que las labores domésticas y de cuidado no remunerado recaen desproporcionadamente en las mujeres, esto como consecuencia de estereotipos de género profundamente arraigados, esta situación llegando a limitar su participación plena en el ámbito laboral y generando desventajas económicas significativas entre hombres y mujeres.

En el Amparo Directo en Revisión 4883/2017, la SCJN concluyó que exigir a una mujer demostrar dedicación exclusiva al hogar para acceder a una compensación económica es una forma de discriminación, el fallo valoró el trabajo no remunerado del hogar y su aporte al patrimonio familiar, otorgando relevancia a la tan llamada "doble jornada laboral" que muchas mujeres tienen que enfrentar al combinar el empleo formal con las responsabilidades domésticas.

Más recientemente, en el Amparo Directo en Revisión 613/2023, se reafirmó que esta doble jornada laboral tiene consecuencias negativas en el desarrollo profesional de quien la realiza ya que implica un costo de oportunidad y genera un desequilibrio económico y social que perpetúa la desigualdad entre mujeres y hombres.

Es importante que se visibilice la posible existencia de una “tercera jornada laboral”, toda vez que la mujer además de cargar con responsabilidades laborales y del hogar, también carga con la gestión emocional, familiar y comunitaria, así como responsabilidades económicas no reconocidas, que abarcan desde el cuidado de la salud mental y emocional de la familia hasta la administración del bienestar de sus miembros, representando una barrera para que las mujeres puedan desarrollarse social y económicamente.

Además de estos precedentes, el Poder Legislativo ha realizado reformas significativas para combatir esta desigualdad, como en diciembre de 2024 donde el Senado de la República aprobó modificaciones a la Ley Federal del Trabajo y otras normativas con el objetivo de erradicar la brecha salarial por razones de género, estas reformas establecen como obligación del Estado promover acciones

afirmativas para eliminar prácticas retributivas desiguales.

A nivel constitucional, se han impulsado cambios importantes, la reciente reforma del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece con que al trabajo igual debe corresponder un salario igual, sin importar el género, la nacionalidad ni cualquier otro tipo de condición. Asimismo, obliga al Estado a implementar mecanismos concretos para reducir y eliminar la brecha salarial en el país.

Como resultado de estas políticas y reformas las instituciones como el Instituto Nacional de las Mujeres han reportado una reducción del 20% en la brecha salarial, atribuida principalmente al aumento progresivo del salario mínimo y a una mayor participación femenina en el mercado laboral.

Tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como el Congreso de la Unión han adoptado una postura clara en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, llegando a abordar a la brecha salarial como un problema jurídico, social y económico que requiere acciones coordinadas desde el Estado para su poder llevar a cabo su erradicación.

6. Las barreras a las que se enfrentan las mujeres, ¿son nuevas?

Los términos "suelo pegajoso", "escaleras rotas" y "techo de cristal" son términos que se han comenzado a utilizar en los últimos 30 años para referirse a las dificultades que enfrentan las mujeres en el entorno de su vida laboral y la relación que tienen con el día a día que viven en sus hogares.

El concepto de "suelo pegajoso" surge en el año de 1992 en Estados Unidos por la Doctora en Sociología Catherine Berheide, y refiere a las barreras que impiden el avance profesional de las mujeres, quienes se mantienen en puestos de baja jerarquía con salarios menores a los que percibe un hombre debido a una serie de factores sociales, culturales y organizacionales.

Este término se centra en los obstáculos que enfrentan las mujeres para ascender en la jerarquía laboral incluyendo obstáculos como lo son los estereotipos de género, la segregación del mercado laboral, el acoso social y psicológico de la vida diaria y la incompatibilidad entre la vida privada y pública que enfrenta el sexo femenino.

Además, la segregación de empleos en sectores "femeninos" y "masculinos" perpetúa el suelo pegajoso, donde las mujeres son mayoritariamente contratadas

en roles que tradicionalmente resultan menos valorados y peor remunerados, pues esto se ve reflejado en la baja presencia femenina en industrias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), donde solo tres de cada diez profesionistas son mujeres de acuerdo al último informe brindado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en 2022 (Instituto Mexicano de Competitividad, 2023).

Hablar del término "escaleras rotas" se atribuye a la ONU MUJERES y refiere a que en el momento en que algunas mujeres logran obtener un buen puesto en el mercado laboral estas enfrentan problemas para participar y obtener mejores ascensos laborales pues metafóricamente decimos que los peldaños o la estructura que las sostienen son frágiles, es decir, no se les atribuyen una buena defensa o argumentos sólidos que validen el ascenso.

De igual modo, el concepto "techo de cristal", (también acuñado por la Doctora Catherine Berheide), se presenta como una metáfora que ilustra las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar puestos de liderazgo y responsabilidad (de ahí su importancia), refiriéndose al conjunto de prácticas y normas implícitas que limitan el acceso de

las mujeres a posiciones de alta dirección, pues son limitaciones que no se encuentran formalizadas en políticas y/o leyes sino que son producto de estereotipos o creencias culturalmente arraigadas, donde las organizaciones tanto públicas como privadas operan bajo estereotipos donde el hombre siempre resulta superior.

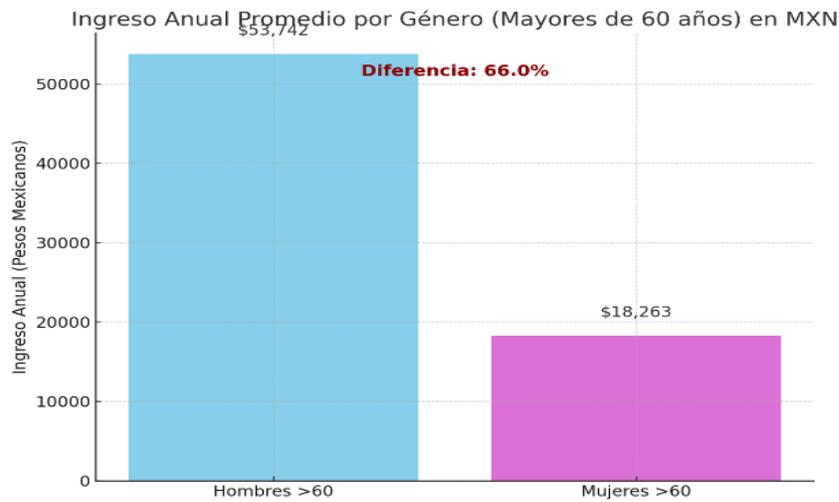
Esta falta de flexibilidad organizacional y las limitadas oportunidades para las mujeres resultan en una significativa pérdida de talento, pues estas barreras internas están fuertemente influenciadas por una cultura organizacional que exige una dedicación total a la vida profesional, lo que resulta perjudicial la vida personal para quienes aspiran a puestos de alto nivel, por lo que finalmente las mujeres terminan aceptando trabajos con menor responsabilidad y salario para poder atender sus responsabilidades de cuidado en el hogar.

De acuerdo con el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las mujeres emplean casi 30 horas a la semana a cuidar a otras personas y al trabajo doméstico, mientras que los varones únicamente dedican un máximo de 12 horas, representando una diferencia abismal de 18 horas (más de dos jornadas laborales), por lo que estas dobles

o triples cargas de trabajo, sumadas al precario sueldo que reciben en sus empleos son las que impiden el crecimiento del sexo femenino en un mundo laboral repleto de hombres.

7. Estadísticas que evidencian la desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

De acuerdo con el INEGI, en el año 2022, la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares arrojó como resultado que los ingresos del hombre superaron en todos los rangos y edades a los de las mujeres, con una brecha de \$14,628.00 (Catorce mil seiscientos veintiocho pesos 00/100 m.n.) de manera trimestral, que al año se convierten en más de \$58,000 (Cincuenta y ocho mil pesos 00/100 m.n.), donde el rango de edades con mayor desproporción es en adultos mayores de 60 años, pues los varones perciben \$53,742.00 (Cincuenta y tres mil setecientos cuarenta y dos pesos 00/100 m.n.) en promedio y las mujeres \$18,263.00 (Dieciocho mil doscientos sesenta y tres pesos 00/100 m.n.), esto representa una diferencia de más de \$35,000.00 (Treinta y cinco mil pesos) en promedio o un 66% de diferencia. (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2024).



Fuente: INEGI, 2024

Pero, ¿a qué se debe esta diferencia tan notable?, algunos expertos consideran que esta también es una problemática de ideologías y culturas en nuestro país, pues es común observar en la sociedad Mexicana como la mujer siempre ha sido el pilar del hogar, y por ende, al llegar a cierta edad, deciden enfocarse esencialmente en eso, en el cuidado de su hogar y familia, cambiando sus empleos por uno donde exista menos exigencia laboral a costa de un menor salario, o incluso abandonando sus empleos, pero no siempre es por decisión propia de la mujer, sino que también es notable la discriminación por parte de los

empleadores, quienes prefieren otorgar empleos a los varones y no a las mujeres,

refiriendo que "ya no tienen la misma fuerza para trabajar que antes y que un hombre aún puede hacerlo". (Moscosa, 2023)

8. Análisis de los escenarios en el día a día.

Es por demás conocido que entre hombres y mujeres en el mundo laboral existe una desigualdad en los puestos que ocupan, las actividades a desarrollar y sobre todo en el salario al que son acreedores después de su jornada laboral, sin embargo, esta siempre es negada, por ejemplo, se sabe que la sociedad mexicana tiene arraigado el

sentimiento y la cultura de machismo, en el que la mujer casada no tiene la obligación o un motivo por el que trabajar si está en su vida un hombre fuerte y sano que le provea lo necesario para que ella y sus hijos vivan de forma digna, pero, ¿dónde quedan los sueños de estas esposas?, es decir, hay muchas mujeres que tienen una gran preparación académica pero a las cuales no se les permite trabajar y ejercer la profesión por la que tanto tiempo se sacrificaron, en algunos casos por sus mismas parejas o familiares, y en otros debido a prejuicios de que un hombre es mejor para ciertos puestos, siendo esta la razón por la que siguen existiendo estas problemáticas, pues no es algo nuevo, es algo que se encuentra en la raíz de la sociedad Mexicana y que necesita un trabajo excepcional para erradicarlo poco a poco, pues de acuerdo con la OIT (Organización Internacional del Trabajo), en un lapso de 10 años, la brecha salarial de Género en México se habrá reducido únicamente en un 4,5% si se sigue trabajando como hasta el momento y según la ONU, se requerirán 250 años para erradicarla totalmente en el planeta entero (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Desde otro punto de vista es importante un

análisis económico, donde el hombre es visto como un mayor aportador a la economía de la sociedad en la que se está desarrollando, pues de acuerdo con el último censo económico realizado por el INEGI, a nivel nacional la brecha de aportación a la economía nacional entre el sexo masculino y femenino es de 19.7 puntos porcentuales, mismos que pueden acreditarse a los factores de los que previamente se ha estado hablando.

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerrar la brecha de género en el trabajo podría aumentar el PIB mundial hasta en un 26% (OIT, 2018).

También, las mujeres ganan menos y, en consecuencia, ahorran menos, lo que reduce su participación en inversiones, créditos y emprendimientos (World Bank, 2020).

Presentamos también la desigualdad en pensiones ya que, debido a carreras laborales más fragmentadas y salarios más bajos, las mujeres enfrentan una mayor precariedad económica en la vejez (OCDE, 2017).

La brecha salarial contribuye directamente a la mayor vulnerabilidad económica de las mujeres, especialmente en hogares monoparentales encabezados por ellas.

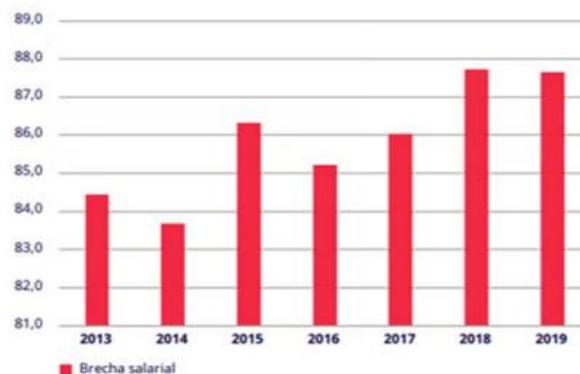
Las mujeres también pasan por la desigualdad de oportunidades, en donde menores ingresos se traducen en menos acceso a educación, salud de calidad, vivienda digna y participación en decisiones políticas y sociales. La falta de equidad salarial impacta negativamente en la motivación de las mujeres y en la percepción de justicia dentro del mercado laboral.

La desigualdad económica vivida por las mujeres se transmite a sus hijos, reproduciendo círculos de pobreza y limitando la movilidad social. Además, la falta de modelos femeninos en posiciones de poder perpetúa estereotipos de género. La brecha salarial de género tiene efectos perjudiciales que trascienden a los individuos, afectando la economía global, la justicia social y la cohesión de las sociedades. Reducirla no solo es una

cuestión de derechos humanos, sino una estrategia efectiva de desarrollo económico y social.

9. Brecha salarial de género: análisis comparado de las normativas laborales en América Latina.

Es sabido que la brecha salarial de género no es un problema reciente, ni mucho menos único de nuestra nación, es una problemática que lleva más de 20 años estudiándose alrededor de todo el mundo, claro ejemplo es la "encuesta de hogares de los países" realizada por la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en la que se analiza la evolución de los salarios entre hombres y mujeres durante los 6 años previos a la pandemia del Covid-19 (entre 2013 y 2019) en países de América Latina (Phoebe & Siravegna, 2024).

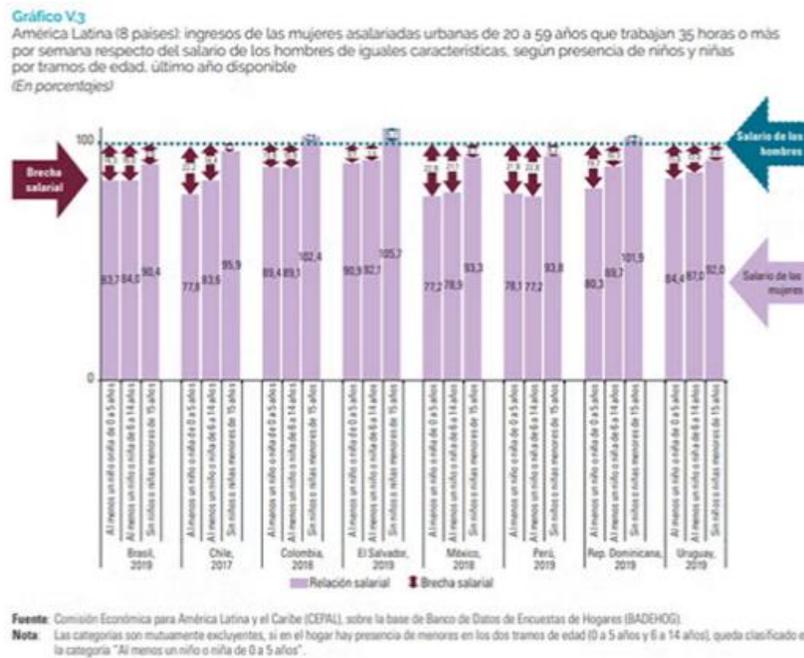


Fuente: OIT con la base de las encuestas de hogares de los países.
 Nota: Países incluidos: Bolivia (Estado Pluri. Nac. de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Fuente: (Phoebe & Siravegna, 2024)

En ella se puede observar que, si bien no ha sido un proceso estable, la brecha salarial entre hombres y mujeres en estos países ha ido reduciéndose paulatinamente, abriendo el estudio con una diferencia de salarios entre varones y mujeres de aproximadamente 14.5% y cerrándolo en 12.3 puntos porcentuales. De igual manera, la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el

Caribe) realizó un estudio para el "Panorama Social de América Latina del año 2021" donde se analiza el ingreso de las mujeres asalariadas en zonas urbanas de entre 20 y 59 años que trabajan 35 horas o más en las mismas condiciones que hombres en 8 países distintos de nuestro continente, arrojando los siguientes resultados y diferencias salariales en las naciones involucradas.



Fuente: (ONU MUJERES, 2022)

Por último, de acuerdo con información del World Bank, en Latinoamérica, las mujeres ganan en promedio 30 centavos de dólar menos que los hombres, donde de igual modo no existe paridad de género en los empleos "de oficina", que son

mayormente para varones, por el contrario, existe un desbalance en empleos de maquila con condiciones precarias de trabajo y sueldos que dejan mucho a desear (ganan menos o el mínimo permitido por la ley) que son mayormente ocupados por

mujeres a quienes no les permiten aspirar a conseguir otro empleo (Phoebe & Siravegna, 2024).

10. Casos concretos.

10.1 Caso “Ana Botín”

Ana Patricia Botín-Sanz de Sautuola O'Shea, conocida como Ana Botín o Ana Patricia Botín, es una economista y banquera española, presidenta del Banco Santander, miembro del consejo de administración de Coca-Cola y presidenta ejecutiva de Banesto desde el año 2022.

Es una de las figuras más influyentes en el sector financiero global y la primera mujer en presidir el Banco Santander, reconocida como una banquera europea líder y muy apreciada por su visión y liderazgo.

Su papel en la lucha por la equidad de género en el mundo empresarial ha sido significativo, especialmente en lo que respecta a la brecha salarial. Este caso es relevante porque demuestra cómo una líder en una industria dominada por hombres puede implementar cambios que contribuyan a la reducción de desigualdades salariales.

El sector bancario ha sido uno de los entornos con mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres, siendo pocas las reconocidas en cargos más

importantes. A pesar de los avances en equidad de género, las mujeres continúan siendo menospreciadas en posiciones de liderazgo y enfrentan barreras salariales. Antes de la llegada de Ana Botín a la presidencia del Banco Santander en el año 2014, la empresa reflejaba esta tendencia generalizada en el sector financiero, con un acceso limitado de mujeres a puestos de alta dirección y diferencias salariales significativas.

Su padre fue Emilio Botín-Sanz de Sautuola y su tío fue Marcelino Botín Ríos, quienes fueron presidentes del Banco de Santander, su hermano Jaime fue presidente de Bankinter. Esto nos puede dar a entender que tuvo algo de ayuda en su camino, pero también se debe de saber que luego del fallecimiento de su padre, el Consejo de Administración del banco la consideró como la persona más idónea para ocupar el puesto, esto por sus cualidades personales y profesionales, su experiencia, su trayectoria en el grupo y su reconocimiento tanto nacional como internacional.

Desde que ella tomó el cargo se puede ver el crecimiento del banco, por ejemplo en el 2014, el banco cerró el año con un retorno sobre capital (RoE, por sus siglas en inglés) del 7 por ciento, frente al 12.6 por

ciento actual. Asimismo, la ratio de capital CET1 era del 9.7 por ciento, en comparación con 12.5 por ciento, estos y más datos se pueden apreciar en el informe anual de Santander en el año 2014, donde las cifras van positivamente en aumento.

El caso de Ana Botín demuestra que el liderazgo femenino en el sector financiero puede generar cambios significativos en la reducción de la brecha salarial de género. Sus esfuerzos han contribuido a transformar la cultura empresarial del Banco Santander, promoviendo la igualdad y la diversidad. Sin embargo, la equidad salarial sigue siendo un reto que requiere esfuerzos constantes y la colaboración de todo el sector. Su gestión sirve como un modelo para otras empresas que buscan avanzar en este aspecto, aunque aún queda camino por recorrer para lograr una igualdad plena en el mundo laboral.

10.2. Caso “Colleen Ryan”.

La doctora Colleen Ryan es una destacada cirujana especializada en el tratamiento de quemaduras epidérmicas, tiene más de 30 años de experiencia en instituciones como el Massachusetts General Hospital y Shriners Children's Boston. Además de su labor clínica, ha desempeñado un papel

crucial en la investigación y educación médica, contribuyendo significativamente a la equidad de género en el campo de la cirugía.

Su compromiso con la investigación se centra en mejorar la atención y los resultados de los pacientes con quemaduras, centrándose especialmente en niños y enfocándose en las necesidades a largo plazo de quienes han sufrido quemaduras.

Su liderazgo y éxito profesional sirven de inspiración para mujeres médicas y estudiantes de medicina, demostrando que si es posible alcanzar posiciones destacadas en especialidades quirúrgicas. Además, ha participado en iniciativas que promueven la diversidad y la inclusión en el ámbito médico, contribuyendo a la reducción de la brecha salarial de género al luchar por igualdad de oportunidades y remuneración en el sector salud.

10.3 Caso María Rodríguez Padilla.

La Dra. María Cristina Rodríguez Padilla es una reconocida investigadora y profesora de la Facultad de Ciencias Biológicas de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), cuenta con una trayectoria de más de 45 años en la docencia y la investigación, realizando

aportaciones significativas en los campos de la inmunología, la virología y la biotecnología.

Su trabajo se ha centrado en el estudio de la relación entre el sistema inmune, el cáncer y los virus, contribuyendo al avance del conocimiento científico en esas áreas. Es jefa del Departamento de Microbiología e Inmunología de la Facultad de Ciencias Biológicas y ha liderado el Laboratorio de Inmunología y Virología de la UANL, donde ha dirigido numerosos proyectos de investigación y ha formado a generaciones de científicos. Su compromiso con la ciencia y la educación la convierte en un ejemplo inspirador para las mujeres del ámbito académico y científico.

En reconocimiento a su destacada trayectoria, la Dra. Rodríguez Padilla ha recibido múltiples distinciones como el premio “Para las Mujeres en la Ciencia” en su edición 2024, este reconoce la excelencia científica de las mujeres y su contribución al desarrollo de la ciencia en México. Recibió el reconocimiento como “Mujer que Inspira 2025” por su labor como científica, inventora y formadora de nuevas generaciones de investigadoras. Además, fue nombrada Investigadora Emérita de la UANL, en reconocimiento

por su trayectoria académica y científica, así como a su contribución al fortalecimiento de la investigación en la universidad. La doctora Rodríguez Padilla es una de las máximas inventoras de la UANL, con 18 solicitudes de patente en los rubros de inmunidad, cáncer y virus. Es un claro ejemplo de cómo el liderazgo femenino en la ciencia puede generar un impacto profundo en la transformación social y en la promoción de la equidad de género en el ámbito académico.

10.4 Caso Angela Merkel.

Angela Merkel es una de las figuras políticas más influyentes del siglo XXI. Nacida en Hamburgo en 1954 se formó como científica, llegando a obtener un doctorado en física y posteriormente llegando a incorporarse a la política tras la reunificación alemana.

En el año 2005 se convirtió en la primera mujer en asumir el cargo de canciller de Alemania, un cargo que ocupó durante 16 años hasta el año 2021.

Su liderazgo se caracterizó por un estilo sobrio, racional y enfocado en la toma de decisiones basadas en evidencia. A lo largo de su mandato enfrentó diversas crisis de gran impacto mundial, como la crisis financiera de 2008, la crisis

migratoria de 2015 y la pandemia de COVID-19. Ante todo, Merkel siempre mantuvo una postura firme y centrada en la estabilidad, lo que la consolidó como una figura de confianza tanto dentro como fuera de Alemania.

Su sola presencia como jefa de gobierno de una de las principales potencias del mundo rompió con muchos estereotipos de género, su éxito político y su permanencia en el poder abrieron el camino para que más mujeres se involucraran en la política y ocuparan cargos de alta responsabilidad, demostró que el liderazgo femenino puede ser eficaz, fuerte y empático al mismo tiempo.

Dejó una huella en la forma de gobernar y en cómo se percibe el papel de las mujeres en el poder, dejando así un gran legado. A través de su ejemplo se evidenció que la equidad de género en la política es posible y también necesaria para poder lograr unas sociedades más justas y democráticas.

11. ¿Es consecuencia de una perspectiva de género?

Desde una perspectiva de género, la brecha salarial no es solo una consecuencia de factores económicos, sino también de normas y expectativas sociales que han influido en la división del trabajo entre los

hombres y las mujeres.

Entre los elementos más relevantes se encuentran los roles de género tradicionales donde la percepción de que ciertas profesiones son más adecuadas para hombres o mujeres limita las oportunidades de ambos sexos en distintos sectores. La valoración diferenciada del trabajo menciona que las ocupaciones tradicionalmente feminizadas suelen recibir menores salarios en comparación con aquellas dominadas por hombres. La carga del trabajo doméstico y de cuidados, dice que las mujeres siguen asumiendo una mayor proporción de tareas no remuneradas, lo que puede afectar sus oportunidades de ascenso y crecimiento profesional. Y los sesgos en la contratación y promoción, donde estudios han demostrado que, en igualdad de condiciones, los hombres suelen ser promovidos más rápido y recibir mejores salarios que sus compañeras mujeres.

La brecha salarial de género es un fenómeno complejo con múltiples causas, pero la perspectiva de género juega un papel fundamental en su existencia y persistencia. Para reducir esta brecha es necesario un enfoque integral que considere tanto cambios en políticas laborales como la transformación de la

percepción social del trabajo femenino y masculino, siendo necesario saber que no debe de haber distinción alguna y que todo debe de ser equitativo.

Conclusiones

Se conoce que no puede haber un trato igualitario entre hombres y mujeres ya que se encuentran diversos aspectos que lo impiden, pero sí puede haber un trato equitativo. La reducción de la brecha salarial de género es un desafío que requiere esfuerzos coordinados entre gobiernos, empresas y la sociedad en su conjunto. Existen múltiples estrategias para abordar esta problemática, desde cambios legislativos hasta medidas en el ámbito corporativo y educativo, con el fin de garantizar una remuneración justa e igualitaria.

Una de las estrategias más efectivas para disminuir la brecha salarial de género es la implementación de reformas legislativas orientadas a garantizar la igualdad salarial por un trabajo de igual valor. Estas políticas deben ser claras, con mecanismos de fiscalización y sanciones para quienes no cumplan con la normativa. Un ejemplo exitoso se encuentra en Islandia, donde desde 2018 es obligatorio que las empresas con más de 25 empleados demuestren que

ofrecen igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, a través de una certificación oficial. Esta ley fue implementada por la discriminación salarial de género que ha estado presente y ponerle un fin, esta medida no solo promueve la transparencia, sino que también responsabiliza directamente a los empleadores por mantener prácticas equitativas.

A nivel institucional, las empresas tienen como responsabilidad el adoptar prácticas que promuevan la equidad salarial. Entre ellas se encuentran las auditorías salariales periódicas, estas permiten identificar brechas injustificadas entre trabajadores que desempeñan funciones similares, estas auditorías deben ser acompañadas de medidas correctivas, incluyendo ajustes salariales, reestructuración de escalas y revisión de los criterios de promoción.

Es fundamental eliminar los sesgos en los procesos de contratación y ascenso, esto puede lograrse mediante procesos de selección anónimos y protocolos que evalúen únicamente las competencias y la experiencia de los candidatos. Fomentar el liderazgo femenino y darlo a conocer es otra estrategia eficaz, ya que la representación de mujeres en cargos directivos contribuye a disminuir

desigualdades internas y a establecer una cultura organizacional más equitativa.

Referencias

Andion, X. (24 de Marzo de 2025).

OXFAM México. Obtenido de <https://www.oxfamMexico.org/e-l-piso-pegajoso-el-techo-de-cristal-y-las-nuevas-revoluciones-necesarias/>

Banco Santander. (s.f.). *Ana Botín*.

Obtenido de <https://www.santander.com/es/sala-de-comunicacion/santander-conferencia-internacional-de-banca/biografias/ana-botin>

Banco Santander. (2014). *Informe anual 2014*. Obtenido de:

<https://www.santander.com/content/dam/santander-com/es/documentos/informe-anual/2014/IA-2014-Informe%20Anual%202014-10-es.pdf>

Banco Mundial. (2020). *Women, Business and the Law 2020*.

Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32639>

BBC News Mundo. (2021, enero 19).

Angela Merkel: cómo la hija de un pastor comunista se convirtió en la mujer más poderosa del mundo. Obtenido de:

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-55698863>

Comisión Europea. (2014). *¿Cómo*

combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la unión europea? Obtenido de INMUJERES:

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/documentos/de1460.pdf>

Defensoría del pueblo. (septiembre de

2019). *El impacto económico de la Brecha Salarial por razones de Género*. Obtenido de Perú Defensoría: <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2540/1/PE-032-DPE-2020.pdf>

Encyclopedia Britannica. (2024).

Angela Merkel. Obtenido de: <https://www.britannica.com/biography/Angela-Merkel>

Figueroa Castro, G. (2022). *Evolución y Factores que explican la brecha salarial*. Obtenido de

- Universitat de Illes Balear:
<https://repositori.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/163042/Guido%20Marcelo%20Figueroa%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), *Brecha salarial de género. Un comparativo sectorial e internacional*, Recuperado de https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2022/11/Brecha-salarial-de-genero_estudio.pdf
- Instituto Mexicano de Competitividad. (9 de Febrero de 2023). *Instituto Mexicano de Competitividad*. Obtenido de <https://imco.org.mx/mujeres-en-stem-en-los-estados/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (06 de marzo de 2024). *Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer*. Obtenido de INEGI.ORG: <https://en.www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia/8929>
- INEGI. (2020). Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/table>
[osestadisticos/genero/](https://www.inegi.org.mx/table/osestadisticos/genero/)
- INEGI. (6 de marzo de 2024). *INEGI*. Obtenido de <https://en.www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia/8929>
- Martínez I: Acevedo, G. (marzo de 2004). *La brecha salarial con enfoque de género, Capital humano, discriminación y selección muestral*. Obtenido de Ciencia UANL, 2004 Vol 7, No 1: http://eprints.uanl.mx/1521/1/brecha_salarial.pdf
- Mariel, S., & Phobe, I. (16 de septiembre de 2024). *Banco Mundial*. Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/the-gender-wage-gap-in-latin-america-and-the-caribbean>
- Milenio. (2024, 22 de febrero). *Ana Botín cumple diez años frente al Banco Santander*. Obtenido de <https://www.milenio.com/negocios/ana-botin-cumple-diez-anos-frente-banco-santander>
- Moscosa, A. (2023). *Brecha salarial: Hombres ganan casi 60 mil pesos más al año que las*

- mujeres en México*. Obtenido de El Financiero: Brecha salarial: Hombres ganan casi 60 mil pesos más al año que las mujeres en México
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Informe mundial sobre salarios 2018/19: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang-es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Obtenido de <https://www.oecd.org/gender/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>
- ONU MUJERES. (2022). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Obtenido de ONUWOMEN.ORG: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- ONU Mujeres. (2022). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico de las mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/wat-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- ONU MUJERES. (2022). *ONU MUJERES AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Phoebe, I., & Siravegna, M. (16 de septiembre de 2024). *La brecha salarial de género en América Latina y el Caribe: un análisis más profundo*. Obtenido de Banco Mundial Blogs: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/the-gender-wage-gap-in-latin-america-and-the-caribbean>
- Rivero Evia, J., (2024). ¿A trabajo igual, salario igual? La brecha salarial de género en México: políticas públicas para su disminución. *Intersticios Sociales*, (27), 390-408. Obtenido de:

- <https://www.redalyc.org/journal/4217/421777654013/>
- Senado de la República. (2024, diciembre 14). Aprueban reformas para eliminar brecha salarial entre mujeres y hombres. Obtenido de <https://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/buletines/35214-aprueban-reformas-para-eliminar-brecha-salarial.html>
- Suárez, J., & Marín, S. P. (2015). *Comunicación, género y educación*. Obtenido de Dykinson eBook: https://www.researchgate.net/profile/Virginia-Villaplana-Ruiz/publication/334581709_TRANSFEMINIDAD_VIRAL_EN_LA_CULTURA_RED_MEMES_VIDEOCLIPS_EN_LA_CONSTRUCCION_SOCIAL_DE_LA_NARCOESTETICA_BUCHON_A_Y_CHONI/links/6482ccf72ca460a1bfe59bb/TRANSFEMINIDAD-VIRAL-E
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2017). Amparo Directo en Revisión 4883/2017. <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=212156>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2015). Amparo Directo en Revisión 1754/2015. <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=191047>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2023). Amparo Directo en Revisión 613/2023. <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=254738>
- Shriners Children's. (2024). *La Dra. Colleen Ryan del Hospital Shriners para Niños innova en la atención de quemaduras*. Shriners Children's. Obtenido de <https://www.shrinerschildrens.org/es/news-and-media/news/2024/10/research-spotlight-burn-care>

Universidad Autónoma de Nuevo León

(2024). Brindan homenaje a la investigadora Cristina Rodríguez Padilla. Vida Universitaria. Obtenido de: <https://vidauniversitaria.uanl.mx/comunidad-uanl/brindan-homenaje-a-la-investigadora-cristina-rodriguez-padilla/>

Universidad Autónoma de Nuevo León

(2024). Cristina Rodríguez, máxima inventora de la UANL. Vida Universitaria. Obtenido de: <https://vidauniversitaria.uanl.mx/comunidad-uanl/cristina-rodriguez-maxima-inventora-de-la-uanl/>