

Brecha Laboral en México

Brecha Laboral en México

La brecha Laboral está constituida por las diferencias existentes en las oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, las diferentes proyecciones profesionales, así como la desigualdad salarial que se observa entre hombres y mujeres que desempeñan actividades y puestos similares.

Recientemente el INEGI dio a conocer que la población económicamente activa (“PEA”) en México, es decir, aquella que se encuentra trabajando o buscando un empleo asciende a 57.7 millones de personas, de las cuales 21.8 millones son mujeres, es decir apenas el 37.7% del total. Este porcentaje de participación femenina es bajo incluso para los estándares de América Latina ya que en países como Bolivia o Perú cerca del 70% de las mujeres están integradas al mercado laboral.

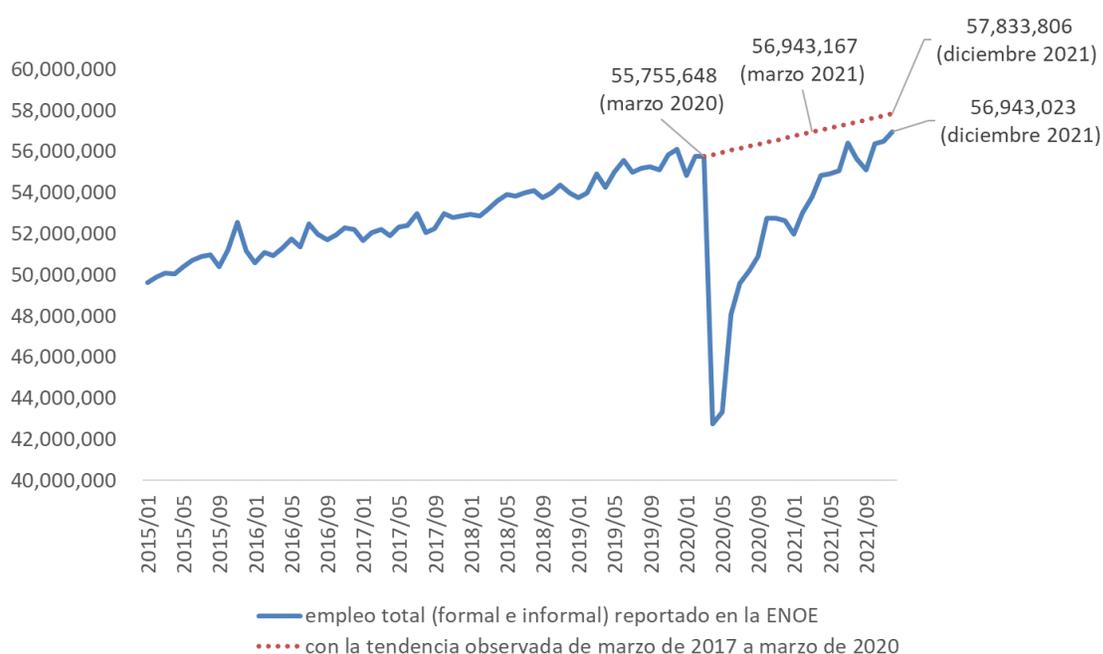
Un dato preocupante es que del total de mujeres trabajando el 56% se encuentra en la informalidad, es decir, desempeñan una labor en la que no cuentan con un contrato, ni seguro médico, plan de retiro o de vivienda y muchas veces no cuentan ni siquiera con un sueldo fijo. ¿Cuáles son los sectores económicos que más emplean a mujeres en la informalidad? Principalmente el comercio, la manufactura y los servicios sociales. Lo anterior implica que sólo el 46% de las mujeres que integran la PEA, es decir apenas 10 millones de mujeres tienen un empleo formal.

El organismo de estadística nacional también nos dio a conocer que el 36% de las MIPYMES tienen a una mujer como dueña, pero en esos micro, pequeñas y empresas medianas prevalece lo siguiente:

- El 89% de los establecimientos propiedad de una mujer no cuentan con un equipo de cómputo,
- El 91% no tiene servicios de internet,
- el 59% no cuenta con un sistema contable para registrar los ingresos, gastos o activos.
- El 90% de los establecimientos propiedad de mujeres no cuentan con acceso a los créditos bancarios o de cajas de ahorro.

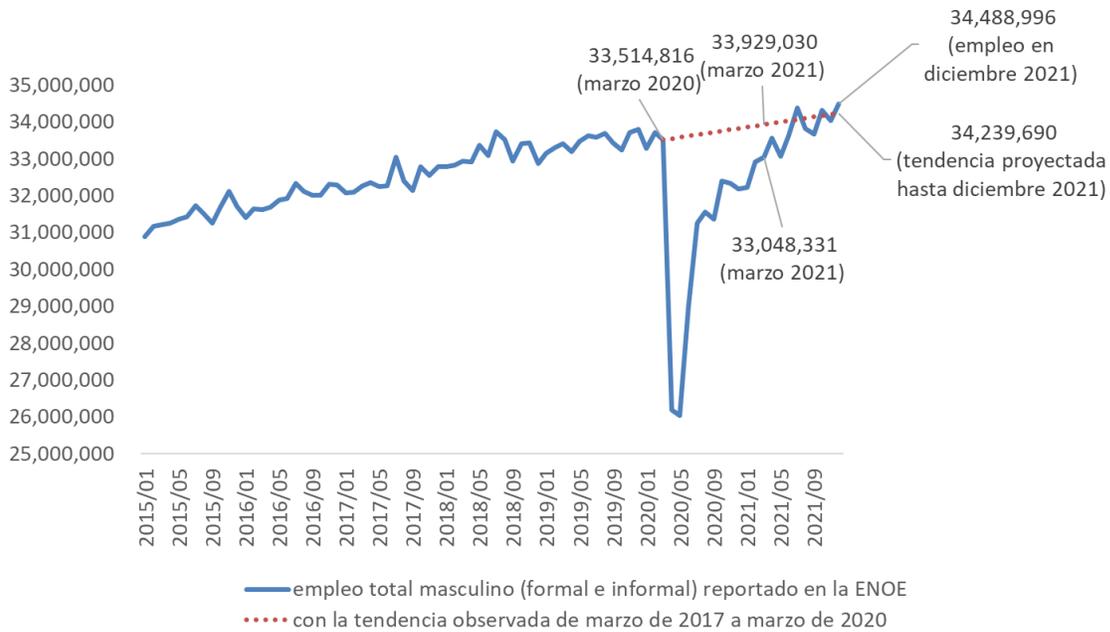
Durante y después de la pandemia en términos de empleo las más afectadas han sido precisamente las mujeres, ya que según estimaciones de David Kaplan al mes de diciembre de 2021 se estimó un déficit de empleo en México de 890 mil puestos de trabajo desde que inició la crisis del Gran Encierro con respecto a su tendencia histórica, pero si lo abrimos por género en el caso de los hombres ya tenemos un superávit de 249,000 puestos de trabajo y en el caso de las mujeres un déficit de 1,140,000 plazas laborales. Es decir, claramente son las mujeres quienes resultaron más afectadas por el efecto laboral en la pandemia por COVID-19. Las gráficas que anexamos a continuación ilustran claramente esta tendencia.

Evolución del empleo total reportado en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en México: 2015 a 2021



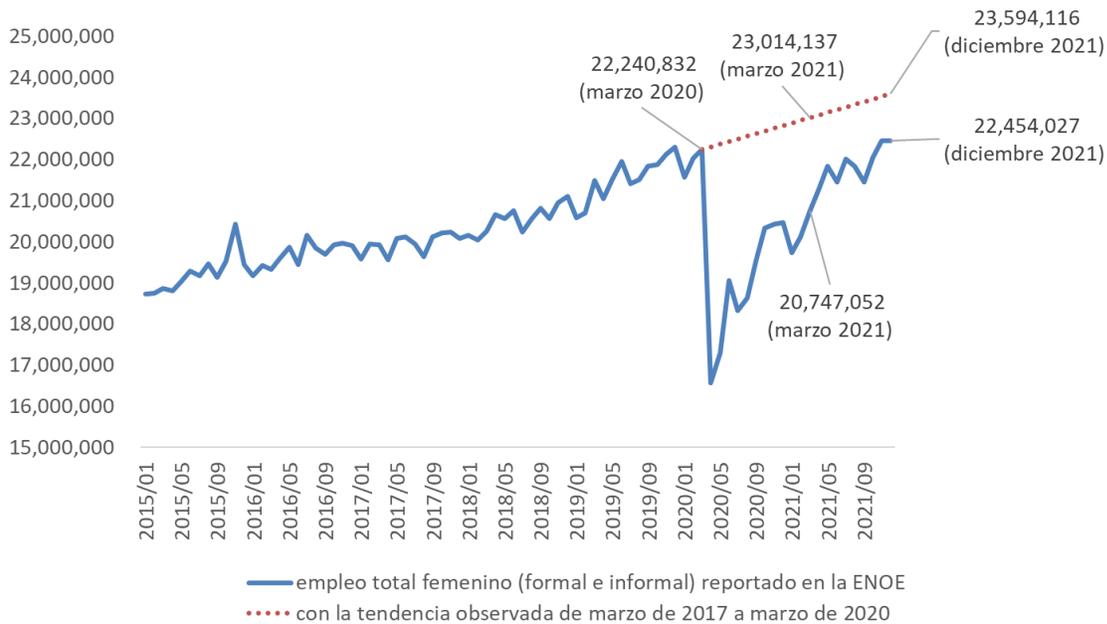
Fuentes: ENOE, ETOE, y ENOE_N.

Evolución del empleo total de hombres reportado en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en México: 2015 a 2021



Fuentes: ENOE, ETOE, y ENOE_N.

Evolución del empleo total de mujeres reportado en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo en México: 2015 a 2021

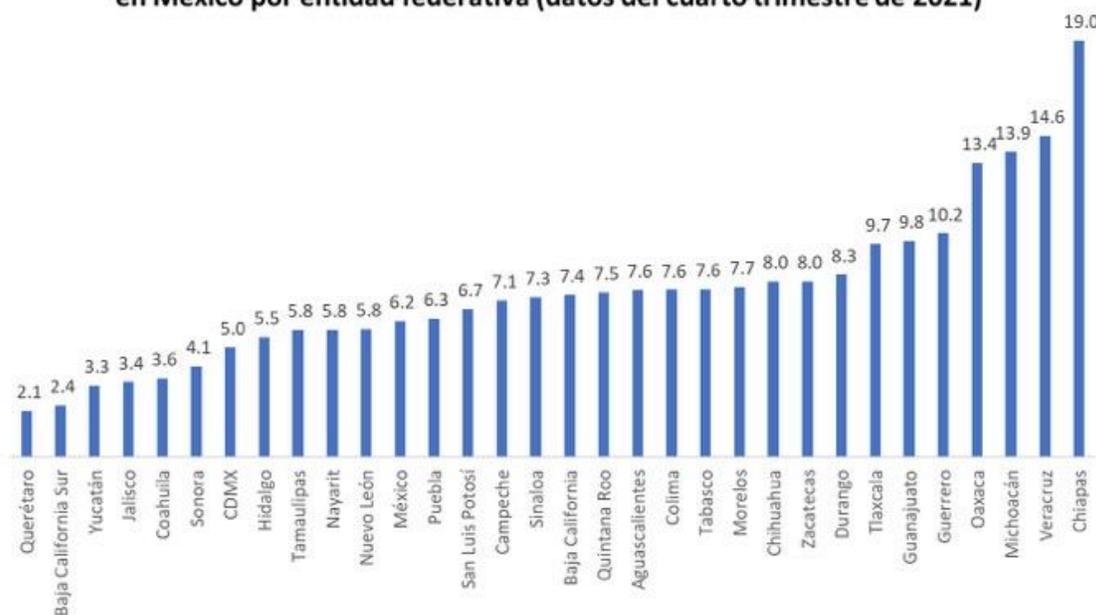


Fuentes: ENOE, ETOE, y ENOE_N.

No obstante, hay algunas diferencias significativas en puntos porcentuales en la brecha laboral entre mujeres y hombres por entidad federativa, siendo los 5 estados con mayor brecha laboral entre mujeres y hombres Chiapas (19%), Veracruz (14.6%), Michoacán (13.9%), Oaxaca (13.4%) y Guerrero con el (10.2%)

En contraste los 5 estados más equitativos en términos de brecha laboral entre mujeres y hombres son Querétaro (2.1%), BCS (2.4%), Yucatán (3.3%), Jalisco (3.4%) y Coahuila (3.6%).

Diferencias en puntos porcentuales de la brecha laboral entre mujeres y hombres en México por entidad federativa (datos del cuarto trimestre de 2021)



Fuente: ENOE_N. La brecha laboral toma en cuenta la desocupación, subocupación, y "desocupación disfrazada" (personas inactivas en el mercado laboral pero disponibles para trabajar. El numerador del indicador es la suma de personas desocupadas, subocupadas, e inactivas pero disponibles para trabajar. El denominador es la PEA potencial, que es la PEA más personas inactivas pero disponibles para trabajar. Las cifras de la gráfica se calculan restando la brecha laboral de hombres de la brecha laboral de mujeres en cada entidad federativa.

En términos de la brecha salarial en un artículo reciente el Instituto Mexicano para la Competitividad ("IMCO") ha confirmado que las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres. Aunque la brecha salarial es menor para aquellas que cuentan con mayor preparación.

- Desde 2017 y hasta poco antes del inicio de la pandemia por COVID-19, las mujeres ganaban, en promedio, 85 pesos por cada 100 pesos de los hombres.

- Las mujeres con mayor preparación escolar enfrentaban una menor brecha. En 2019, las mujeres con solo la primaria completa ganaron 23% menos que los hombres.
- Los sectores del comercio, manufacturas y servicios enfrentan las mayores brechas laborales, los cuales emplean al 95% de las mujeres ocupadas en México.

Hasta septiembre de 2020, una mujer que trabajaba en la formalidad ganó en promedio un 43% más que una mujer que trabajaba en la informalidad, pero 13% menos que los hombres que trabajan en el sector formal.

Las siguientes son algunas recomendaciones que nos otorga el mismo IMCO para combatir la brecha laboral entre hombres y mujeres,

1. Dimensionar las brechas propias.
2. Asegurar la definición de los puestos de trabajo con base en competencias y conocimientos del trabajador.
3. Generar e implementar iniciativas desde el Gobierno, tales como la Ley de Igualdad en las Remuneraciones o un ISR menor cuando se contrate a mujeres.



Nuestros Servicios

Le invitamos a contactarnos para una discusión detallada sobre nuestros servicios de consultoría económica, precios de transferencia y finanzas. Nuestro equipo está dedicado a responder con empatía, creatividad, pensamiento crítico y calidad, así como a reconocer la importancia de la comunicación abierta y crear sinergias con nuestros clientes.

Jimmy Cruz Camacho
Socio de Consultoría Económica.
jimmy.cruz@pkf.com.mx
+ 52 33 3122 3796

Acerca de PKF Internacional

PKF Internacional, una familia global de firmas legalmente independientes unidas por un compromiso compartido con la calidad, la integridad y la creación de claridad en un entorno regulatorio complejo.

Nuestra familia consta de más de 400 oficinas, que operan en 150 países en cinco regiones. Nos especializamos en brindar soluciones de auditoría, contabilidad, impuestos y negocios de alta calidad a organizaciones internacionales y nacionales en todos nuestros mercados.

PKF Internacional es una red miembro del Foro de Firmas, una organización dedicada a estándares consistentes y de alta calidad de información financiera y prácticas de auditoría en todo el mundo.

La red de PKFI de firmas miembro legalmente independientes no acepta ningún tipo de responsabilidad por las acciones o inacciones de parte de cualquier otra firma o firmas miembro. Para mayor información acerca de PKF Internacional o sus firmas miembros, favor de visitar <http://www.pkf.com.mx>

Así mismo ponemos a su disposición todos nuestros servicios en nuestras diferentes oficinas del país:

Cd. de México - Oficina Nacional

Francisco M. Oviedo Martínez
f.oviedo@pkf.com.mx
+52 55 5901 3900

Cancún

Eric F. Palma Contreras
e.palma@pkf.com.mx
+52 998 884 9433

Guadalajara (Precios de Transferencia)

Jimmy Cruz Camacho
jimy.cruz@pkf.com.mx
+ 52 33 3122 3796

Monterrey

José Ángel Trillo Villaseñor
jtrillo@pkf.com.mx
+52 81 8363 8211

Cd. de México – Centro

José A. Amaré Gómez
jamare@pkf.com.mx
+52 55 5523 3000

Manzanillo

Carlos Llamas Báez
cllamas@pkf.com.mx
+ 52 314 334 2989

Puebla

Mariano Saavedra Lozano
msaavedra@pkf.com.mx
+ 52 222 243 7711

Cd. de México - Del Valle

Mónica L. Williams Díaz
mwilliams@pkf.com.mx
+52 55 5097 3235

Guadalajara (Auditoría)

Oscar Domínguez Huerta
o.dominguez@pkf.com.mx
+ 52 33 3616 1405

Mérida

Mario Hernán Cano Álvarez
m.cano@pkf.com.mx
+ 52 999 983 4747

Querétaro

Rodolfo Muñoz Vega
rmunoz@pkf.com.mx
+ 52 442 214 4712