

Día Internacional de la Igualdad Salarial

Proclamado por la Asamblea General de la ONU en 2019 (resolución A/RES/74/399). Este día busca visibilizar la brecha salarial de género y reconocer los esfuerzos para alcanzar la igual remuneración, un principio consagrado en los derechos humanos y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

18 de septiembre

Objetivos



Crear conciencia sobre la persistencia de la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Impulsar acciones legislativas, empresariales y sociales para reducir la brecha salarial.



Promover un mercado laboral justo, inclusivo y transparente, donde el salario refleje el valor real del trabajo, sin sesgos de género.

¿Qué dice el Convenio 100 de la OIT?

Adoptado en 1951, reafirma el derecho de las personas trabajadoras, sin importar su género, a igual remuneración por un trabajo de igual valor.

Busca eliminar la discriminación salarial en todas sus formas.

Aplica tanto a trabajos iguales como a trabajos diferentes que, medidos con criterios objetivos, tengan el mismo valor.

Recomienda políticas de transparencia salarial, fortalecimiento de convenios colectivos y medidas de conciliación trabajo-vida.

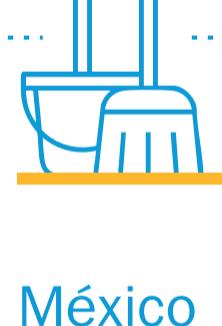
¿Por qué persiste la brecha salarial?

La brecha salarial no es casualidad, sino el reflejo de un sistema laboral y social desigual que afecta principalmente a las mujeres:



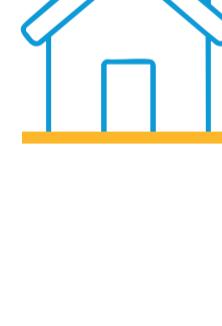
Empleo a tiempo parcial: más frecuente en mujeres, quienes cargan con la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Sectores feminizados: concentración en áreas de bajos ingresos, con escasas posibilidades de ascenso.



Techo de cristal: barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a puestos de decisión y liderazgo.

Estereotipos de género: que restan valor económico al trabajo realizado por mujeres.



Opacidad salarial: ausencia de auditorías y políticas claras de igualdad retributiva en muchas empresas.



Discriminación y automarginación: menores oportunidades en contrataciones y ascensos, además de menos negociación salarial.



Datos clave en México



La brecha salarial es de 15%: por cada \$100.00 que gana un hombre, una mujer recibe en promedio \$85.00. Ingresos promedio: hombres \$11,490.00, mujeres \$9,825.00 al mes.



Una mujer tendría que trabajar 61 días adicionales al año para alcanzar el ingreso promedio de un hombre.



Sectores con mayor desigualdad: servicios profesionales, cultura, hospedaje y alimentación.



Méjico ocupa el lugar 23 de 148 países de acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género 2025 (World Economic Forum), sin embargo, en cuanto a Participación y Oportunidades Económicas se encuentra en el lugar 123.

Aguascalientes (24.9%)
Querétaro (22.7%)
Nuevo León (22.5%)
Sinaloa (21.6%)
Quintana Roo (21.7%)

Estados con mayores brechas

Nancy Fraser

Filósofa, teórica feminista y crítica social estadounidense

Fuentes:

- https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2024-09/FRI_SEP_18-1.pdf [Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)]
- http://estadistica-sig.inmujeres.gob.mx/formas/fechas_conmemorativas/18-09.pdf [Instituto de las Mujeres (INMUJERES)]
- <https://www.ilo.org/resource/news/what-18-september-equal-pay-day#:~:text=Al%20conmemorar%20este%20d%C3%ADa%20se,alcanzarse%20para%20el%20a%C3%B1o%202030.> [International Labour Organization (ILO)]
- <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/dia-mujer-2025-cuanto-ganan-mujeres-frente-hombres-mexico-20250307-749363.html> [El Economista]
- <https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2025/03/Como-cerrar-brecha-salarial.pdf> [Instituto Mexicano para la Competitividad, A. C (IMCO)]
- <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial> [ONU Mujeres]
- https://widgets.weforum.org/GGGR/edition-25-ranking/pdf/2025/gggr_index_2025_089_MEX.pdf [World Economic Forum (WEF) 2025, México].