



Brecha salarial de género

¿Una oportunidad para la inclusión financiera de la mujer?

¿Sabías que cada año se lleva a cabo el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) en el cual se presenta el Informe Global de Brecha de Género?

Durante el pasado Foro en enero de 2020, se concluyó que para alcanzar una paridad de género entre mujeres y hombres aún se necesita casi un siglo (99.5 años)¹.

Lo anterior toma relevancia porque en este mes, para ser más específicos el 8 de marzo, se lleva a cabo el Día Internacional de la Mujer, institucionalizado por la Organización de las Naciones Unidas

(ONU) en 1975 para conmemorar la lucha de las mujeres por ser reconocidas, valoradas y para acabar con las desigualdades de género, pero, ¿sabes cuánto hemos avanzado por alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres? Comencemos por entender la diferencia que existe en el ámbito salarial.

¿Brecha de género o brecha salarial?

La brecha de género se puede definir como la distancia que existe en el acceso a oportunidades, servicios, participación y beneficios de desarrollo en ámbitos de

El día Internacional de la Mujer tiene su origen en las actividades del movimiento sindical a principios del siglo XX en América del Norte y Europa. El 8 de marzo de 1908, en la fábrica Cotton, de Nueva York, murieron más de 120 mujeres, lo que significó uno de los sucesos más importantes en esta lucha.

la vida social, entre mujeres y hombres. Para medir las brechas los organismos utilizan distintos rubros, como el ámbito económico, político, social, cultural o tecnológico.

En cuanto a la brecha salarial, que es entendida como la diferencia que existe en los ingresos entre las mujeres y los hombres, además de la desigualdad de participación en el trabajo, son algunos temas que más preocupan a los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Según datos estadísticos de la OCDE, en un gran número de países, incluido México,

existe una mayor probabilidad de que las mujeres trabajen solo medio tiempo, se encuentren sobrerrepresentadas en ocupaciones y que sean menos remuneradas. Todas estas dificultades que enfrentan las mujeres al momento de desempeñarse en el sector laboral, tienen como consecuencia una mayor dificultad para su inclusión financiera tanto en México como en el mundo.

¿Cómo estamos en la reducción de la brecha salarial?

Según datos del Informe Global de la Brecha de Género 2020, si se realiza un promedio de los avances en los cuatro ámbitos



(económico, político, educación y salud) la igualdad de género se lograría alcanzar en un siglo, pero si se toma en cuenta solo el ámbito económico, la brecha salarial tardaría 257 años en cerrarse.

De los 153 países, los Estados Nórdicos son los que lideran la lista de la paridad de género, en primer lugar se encuentra Islandia (87.7%) como el país con mayor igualdad de género, Noruega (84.2%) se ubica en el segundo lugar, seguido de Finlandia (83.2%) y Suecia en cuarto lugar con 82%.

México está entre los países que más han mejorado, ya que en 2018 ocupaba el lugar número 50 de la lista y en 2019 se colocó en el número 25.



¿Cuáles son los desafíos a vencer para cerrar la brecha salarial?

De acuerdo con el Informe mundial sobre salarios 2018-2019, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas son las principales razones por las que no se ha logrado disminuir la brecha de género:

1. Menor remuneración de las mujeres por un trabajo de igual valor.
2. En la mayoría de los países, las mujeres tienden a obtener menores rendimientos a su escolaridad que los hombres, aun cuando se encuentren en la misma categoría ocupacional.
3. La infravalorización del trabajo de las mujeres en empresas altamente feminizadas.
4. Las madres de familia tienden a recibir salarios más bajos.

¿Cómo afecta la Brecha salarial para la Inclusión financiera de las mujeres?

La brecha salarial de género afecta directamente a la inclusión y educación financiera, debido a que



En América Latina, las mujeres tienen menos posibilidades de participar en el mercado laboral debido a la alta carga de trabajo doméstico no remunerado: su tasa de actividad es 24.2% inferior a la de los hombres, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).



muchas mujeres no pueden acceder al sector laboral o se dedican al trabajo en el hogar y tiene como consecuencia que ellas tengan una mayor dificultad de acceder a productos financieros.

¿Sabías que para reducir la brecha salarial de género existen diversos productos financieros que tienen como fin el emprendimiento de las mujeres?

Un ejemplo de ello son algunos programas sociales que el Gobierno de la CDMX, a través del Fondo de Desarrollo Social (Fondeso) ha implementado. Estos tienen como fin impulsar la autonomía económica de las mujeres por medio de la creación y consolidación de micronegocios, impulsados por mujeres median-

te el otorgamiento de créditos. Puedes revisar los requisitos de los programas en:

<https://www.fondeso.cdmx.gob.mx/index.php/programas>

También existen diversos planes de crédito diseñados por Instituciones Financieras como Bancos y las Sociedades Financieras Populares (Sofipo). Si quieres saber más sobre estos productos puedes consultarlos en el Catálogo Nacional de Productos y Servicios Financieros en:

https://ifit.condusef.gob.mx/ifit/ftb_vista_entrada.php

En caso de solicitar un crédito en alguna institución financiera, recuerda verificar que ésta sea legalmente reconocida, para que en caso de surgir algún problema aplique la supervisión y el arbitraje de la CONDUSEF.

1 Informe Global de Género 2020: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>