

Día Internacional por la Igualdad Salarial

18 de septiembre



El 18 de septiembre de cada año fue designado como el Día Internacional de la Igualdad Salarial, proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante su resolución A/RES/74/399. Se trata de una conmemoración que busca promover medidas en el ámbito internacional para alcanzar la igualdad de remuneración y combatir la discriminación contra las mujeres y las niñas.

El pago que reciben las personas trabajadoras es equivalente al tiempo trabajado o a las labores realizadas, sin embargo, bajo este esquema también puede existir la injusticia y la desigualdad entre hombres y mujeres. Esta diferencia de ingresos se le conoce como brecha salarial, de acuerdo con algunas estimaciones a nivel global, en promedio las mujeres ganan un 20% menos que los hombres. Dicho

"Queda mucho por hacer para seguir reduciendo las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Entre otras cosas, es necesario subsanar la parte de la brecha salarial de género que puede explicarse por los atributos de las mujeres en el mercado de trabajo, con medidas tales como la mejora de la situación educativa de las mujeres y la lucha por una distribución más equitativa de mujeres y hombres en los distintos sectores y ocupaciones".

Organización Internacional del Trabajo
Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023

de otra manera, mientras que los hombres ganan un dólar, las mujeres ganan aproximadamente de 77 a 80 centavos por un trabajo de igual valor.

Esto significa que las mujeres en distintas regiones aún reciben una menor paga que los hombres por el trabajo que realizan; una problemática ocasionada por las desigualdades, los roles de género y las diferencias históricas y estructurales que hasta la fecha perjudican el acceso de las mujeres a la educación y al trabajo digno.¹

En este sentido, el término *igualdad salarial* se refiere al derecho de las y los trabajadores a recibir igual remuneración por trabajos de igual valor. Un ejemplo claro de discriminación salarial sucede cuando las mujeres reciben un salario inferior que los hombres, aunque realicen un trabajo igual o similar. Y si bien en ocasiones mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes que requieren capacidades, entornos y cualificaciones distintas, estos pueden equiparar al mismo valor. En estas situaciones también es fundamental impulsar el derecho de las y los trabajadores a recibir una remuneración equitativa.²

Combatiendo la brecha salarial

Hoy en día existen organizaciones que combaten estas problemáticas, de igual forma brindan apoyo a los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones para avanzar de forma coordinada hacia este objetivo. Hace tres décadas, en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, los gobiernos se comprometieron a “promulgar y hacer cumplir leyes que garanticen el derecho de mujeres y hombres a igual salario por trabajo igual o trabajo de igual valor”.³ Si bien han aumentado las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral, se estima que cerrar la brecha salarial de género puede tomar hasta 257 años. Ante esta situación es fundamental impulsar espacios de empoderamiento y leyes de igualdad salarial.⁴

Al respecto, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas busca “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”, por lo cual es necesario implementar esfuerzos en conjunto para asegurar la

¹ Naciones Unidas. “Día Internacional por la igualdad salarial”, <https://goo.su/4AhZXh4>

² Martin Oelz, Shauna Olney y Manuela Tomei. *Igualdad salarial, guía introductoria*, Organización Internacional del Trabajo, <https://goo.su/zuEU8F>

³ Declaración de ONU Mujeres para el Día Internacional de la Igualdad Salarial, 18 de septiembre de 2024, <https://goo.su/qPYiMx>

⁴ ONU. “Acabar con las diferencias salariales entre hombres y mujeres es más importante que nunca”, *Noticias ONU*, 18/09/2022, <https://goo.su/5ytWXgL>

efectiva participación de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades en cargos de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en ámbitos políticos, económicos y públicos, así como establecer y fortalecer políticas efectivas y leyes aplicables a fin de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los niveles.

Conforme a el *Informe Mundial sobre Salarios 2024/2025* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dice que de los dos primeros trimestres del año indican que el crecimiento mundial de los salarios reales registró un aumento del 2,7 por ciento en 2024, la mayor subida en más de quince años.⁵

Aún hay mucho trabajo por hacer para eliminar las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Tan solo en México se estima que la brecha salarial ocupa una diferencia del 18%.⁶ En respuesta se han implementado mecanismos como la Norma Mexicana sobre Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual busca garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia laboral y la no discriminación.⁷

Estas medidas han permitido que se registren avances importantes en materia de igualdad, sin embargo aún persiste un desafío importante para nuestro país en este rubro. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) que elaboró el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2024, el ingreso monetario promedio mensual de los hombres, fue de \$12,016 pesos, mientras que el ingreso monetario promedio mensual de las mujeres para el mismo año fue de \$7,905 pesos, es decir, percibieron \$4,111 pesos menos que los hombres.⁸

La CNDH y la igualdad salarial

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), mediante el Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres (PAMIMH) realiza distintas actividades a fin de observar y promover la igualdad salarial:

⁵ Informe Mundial Sobre Salarios 2024-2025, <https://goo.su/788mmF>

⁶ Organización Internacional del Trabajo. "Understanding the Gender Pay Gap", <https://goo.su/LpM7>

⁷ Dora Villanueva. "En México se extiende brecha salarial de género, advierte OCDE", *La Jornada*, 17/09/2023, <https://goo.su/xILZ>

⁸ Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2024, INEGI 2025, <https://goo.su/EoRqV>

- Identificación de instrumentos normativos que demanden actualización o armonización conforme a la Constitución o tratados internacionales, con propuestas para su desarrollo y la detección de riesgos potenciales.
- Supervisión, seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.
- Generación y publicación de informes, diagnósticos, estudios y análisis sobre el cumplimiento de la política nacional de igualdad de género.
- Implementación de un plan integral de promoción de los derechos humanos enfocado en la igualdad entre hombres y mujeres.

La CNDH ha reiterado que las empresas y organizaciones deben reconocer esta brecha como una forma de discriminación hacia las mujeres, ya que compromete sus ingresos y por lo tanto afecta de forma negativa el acceso a una vida digna, además de atentar contra sus derechos a la igualdad y a la no discriminación, y por supuesto, a sus derechos laborales.

En la actual CNDH se aplica rigurosamente la Ley de Austeridad Republicana, por lo tanto, se han eliminado los grandes sueldos y los gastos innecesarios. Sin embargo, en favor de la igualdad, se redujeron los salarios de los altos mandos y se han mejorado los salarios del personal profesional, operativo y de las visitadurías adjuntas, reduciendo la brecha salarial entre estos puestos.⁹

En marzo de 2025, la presidenta de la CNDH, Rosario Piedra Ibarra, enfatizó su apoyo para la igualdad entre hombres y mujeres presentando la política de igualdad laboral y no discriminación, en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, en donde señaló:

“Como presidenta de la CNDH, mi deber es impulsar y vigilar que en este país toda mujer, desde la niñez y hasta la tercera edad, puedan vivir libres de violencia y desigualdad, y vean en la CNDH una aliada para exigir sus derechos. A pesar de los avances, somos conscientes de los numerosos desafíos que las mujeres enfrentamos: desde la violencia doméstica hasta las barreras estructurales que siguen limitando nuestro acceso a oportunidades laborales, políticas y sociales.

En los últimos cinco años, la CNDH no sólo desapareció la brecha salarial entre mujeres y hombres, sino que también se han fortalecido

⁹ CNDH, *Informe Anual de Actividades 2024*. <https://goo.su/vsqE>

los mecanismos para la denuncia y acompañamiento de las trabajadoras, siguiendo el mandato de tolerancia cero a la violencia de género y a la corrupción. Esta política busca garantizar que cada mujer pueda desarrollarse plenamente, sin ser víctima de discriminación o violencia. Nos esforzamos por garantizar igualdad de oportunidades y un entorno donde el respeto y la autonomía sean prioritarios. Desde el acceso a cargos de toma de decisión hasta la protección de sus derechos, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad.

Esta política busca garantizar que cada mujer pueda desarrollarse plenamente, sin ser víctima de discriminación o violencia. Nos esforzamos por garantizar igualdad de oportunidades y un entorno donde el respeto y la autonomía sean prioritarios. Desde el acceso a cargos de toma de decisión hasta la protección de sus derechos, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad”.¹⁰

La igualdad de remuneración es crucial para reconocer y respetar los derechos humanos y la igualdad de género; es un esfuerzo que requiere la colaboración de todos los sectores, tanto del Estado como de la sociedad en su conjunto.

Imagen: <https://goo.su/XIIQwHT>

¹⁰ CNDH, Mensaje de la presidenta de la CNDH. <https://goo.su/7tmARz>