

**Estudiante de Intercambio en la Universidad de Nottingham**

**Licenciatura en Relaciones Internacionales de la Benemérita Universidad Autónoma  
de Puebla**

**Alumna:**

**Guadalupe Carcaño Estévez**

# REINO UNIDO Y MÉXICO CONTRA LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

## **Introducción**

Las mujeres en México debemos enfrentarnos a varios retos día tras día, como la inseguridad y la violencia, la misoginia y el machismo que hemos normalizado por décadas, las pocas oportunidades laborales donde el acoso sexual impera, discriminación por querer ejercer una maternidad digna en nuestros espacios de trabajo y peor aún, somos las más afectadas por la brecha salarial.

## **¿Qué es la brecha salarial?**

Algunas definiciones oficiales como ONU MUJERES nos dicen que:

“...La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres...” (ONU MUJERES, 2020)

Según la Organización Internacional del Trabajo:

“...Desde 1919 es reconocido el derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género, sin embargo, a pesar de que cada vez más mujeres se han incorporado a la fuerza de trabajo, su participación económica continua siendo menor en comparación con los hombres...” (OIT, 2019)

## **Causas de la brecha salarial en México**

Desde mi perspectiva, entre las causas que hacen que en México la brecha salarial sea más profunda es la poca efectividad de las políticas públicas en materia de igualdad de género.

Otro factor importante que contribuye a esta desigualdad es el hermetismo de la sociedad mexicana respecto al aborto; el hecho de ser de las naciones con el mayor número de embarazos adolescentes e infantiles y la penalización que se tiene al aborto orillan a un mayor número de niñas y mujeres a emplearse en trabajos precarios, abandonar su educación y verse expuesta a todo tipo de maltratos y acoso dentro del espacio de trabajo así como en el hogar. Estos elementos se reflejan en la violencia que se ejerce hacia

nosotras, ya sea de nuestras parejas sentimentales o de nuestra familia, si bien por ser más exitosas que ellos o por no ser buenas madres, llevándonos a un desgaste físico y emocional.

### **México y la lucha por la brecha salarial**

Algunas de las alternativas que México ha implementado en la lucha por la brecha está la “Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación”, donde sus principales ejes son:

“...Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades...” (InMujeres, 2020)

Gracias al esfuerzo de las diversas organizaciones políticas en México como el Instituto Nacional de las Mujeres, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), se está trabajando conjuntamente para que de manera legal se pueda hacer obligatorio el hecho de que las mujeres mexicanas tengan el mismo salario que los hombres.

### **Clasificación de la Brecha de Género Global 2020**

Según cifras de “The Global Gender Gap Report 2020” del Foro Económico Mundial, en la siguiente gráfica nos muestra que el 1 representa la total equidad en la comparativa de sueldos y 0 representa la total inequidad bajo el mismo aspecto.

Tabla 1. Clasificación del Índice Global de Brecha de Género 2020

Rank	Country	Score	Rank change		Score change	
		0-1	2018	2018	2018	2008
1	Iceland	0.877	-	+0.018	+0.096	
2	Norway	0.842	-	+0.007	+0.043	
3	Finland	0.832	1	+0.012	+0.036	
4	Sweden	0.820	-1	-0.002	+0.007	
5	Nicaragua	0.804	-	-0.005	+0.147	
6	New Zealand	0.799	1	-0.002	+0.048	
7	Ireland	0.798	2	+0.002	+0.055	
8	Spain	0.795	21	+0.049	+0.053	
9	Rwanda	0.791	-3	-0.013	n/a	
10	Germany	0.787	4	+0.011	+0.034	
11	Lithia	0.785	6	+0.027	+0.076	
12	Namibia	0.784	-2	-0.005	+0.028	
13	Costa Rica	0.782	9	+0.033	+0.059	
14	Denmark	0.782	-1	+0.004	+0.036	
15	France	0.781	-3	+0.002	+0.129	
16	Philippines	0.781	-8	-0.018	+0.029	
17	South Africa	0.780	2	+0.025	+0.058	
18	Switzerland	0.779	2	+0.024	+0.070	
19	Canada	0.772	-3	+0.001	+0.055	
20	Albania	0.769	14	+0.035	+0.108	
21	United Kingdom	0.767	-6	-0.007	+0.031	
22	Colombia	0.758	18	+0.029	+0.050	
23	Moldova	0.757	12	+0.023	+0.044	
24	Trinidad and Tobago*	n/a	n/a	n/a	+0.076	
25	Mexico	0.754	25	+0.034	+0.108	
26	Estonia	0.751	7	+0.017	+0.057	
27	Belgium	0.750	5	+0.012	+0.042	
28	Barbados	0.749	-7	-0.004	n/a	
29	Belarus	0.748	-1	-	n/a	
30	Argentina	0.746	6	+0.014	+0.063	
31	Cuba	0.740	-8	-0.004	n/a	
32	Burundi	0.745	-1	+0.004	n/a	
33	Lithuania	0.745	-9	-0.005	+0.037	
34	Austria	0.744	19	+0.029	+0.046	
35	Portugal	0.744	2	+0.011	+0.052	
36	Slovenia	0.743	-25	-0.041	+0.069	
37	Uruguay	0.737	19	+0.023	+0.082	
38	Netherlands	0.736	-11	-0.010	+0.017	
39	Serbia	0.736	-1	+0.006	n/a	
40	Poland	0.736	2	+0.008	+0.056	
41	Jamaica	0.735	3	+0.012	+0.034	
42	Bolivia	0.734	-17	-0.014	+0.101	
43	Lao PDR	0.731	-17	-0.017	n/a	
44	Australia	0.731	-5	+0.001	+0.015	
45	Zambia*	n/a	n/a	+0.095	n/a	
46	Panama	0.730	-1	+0.008	+0.037	
47	Zimbabwe	0.730	-	+0.009	+0.084	
48	Ecuador	0.729	-7	-	+0.085	
49	Bulgaria	0.727	-31	-0.029	+0.040	
50	Bangladesh	0.726	-2	+0.004	+0.096	
51	Luxembourg	0.725	10	+0.013	+0.058	
52	Cape Verde	0.725	20	+0.023	n/a	
53	United States	0.724	-2	+0.004	+0.020	
54	Singapore	0.724	13	+0.017	+0.069	
55	Romania	0.724	8	+0.013	+0.044	
56	Mozambique	0.723	-7	+0.003	n/a	
57	Chile	0.723	-3	+0.005	+0.077	
58	Honduras	0.722	10	+0.016	+0.074	
59	Ukraine	0.721	6	+0.013	+0.042	
60	Croatia	0.720	-1	+0.008	+0.006	
61	Bahamas	0.720	-31	-0.021	n/a	
62	Madagascar	0.719	22	+0.027	+0.080	
63	Slovak Republic	0.718	20	+0.028	+0.043	
64	Israel	0.718	-18	-0.004	+0.020	
65	Uganda	0.717	-22	-0.008	+0.037	
66	Peru	0.714	-14	-0.006	+0.052	
67	Venezuela	0.713	-3	+0.005	+0.047	
68	Tanzania	0.713	3	+0.008	+0.009	
69	Bosnia Herzegovina	0.712	-7	-0.001	n/a	
70	North Macedonia	0.711	-4	+0.003	+0.013	
71	Montenegro	0.710	-2	+0.004	n/a	
72	Kazakhstan	0.710	-12	-0.002	+0.018	
73	Botswana	0.709	-18	-0.005	+0.020	
74	Georgia	0.708	25	+0.030	+0.038	
75	Thailand	0.708	-2	+0.006	+0.024	
76	Italy	0.707	-6	+0.001	+0.051	
77	Suriname	0.707	2	+0.012	n/a	
78	Czech Republic	0.706	4	+0.014	+0.035	
79	Mongolia	0.706	-21	-0.007	+0.024	
80	El Salvador	0.706	7	+0.016	+0.022	
81	Russian Federation	0.706	-8	+0.004	+0.029	
82	Ethiopia	0.705	35	+0.049	+0.111	
83	Eswatini	0.703	-3	+0.009	+0.043	
84	Greece	0.701	-8	+0.004	+0.047	
85	Indonesia	0.700	-	+0.010	+0.048	
86	Dominican Republic	0.700	-12	-0.001	+0.036	
87	Viet Nam	0.700	-10	+0.001	n/a	
88	Lesotho	0.695	-7	+0.001	+0.014	
89	Cambodia	0.694	4	+0.011	+0.065	
90	Malta	0.693	1	+0.008	+0.042	
91	Cyprus	0.692	1	+0.008	+0.049	
92	Brazil	0.691	3	+0.010	+0.037	
93	Kyrgyz Republic	0.689	-7	-0.002	+0.014	
94	Azerbaijan	0.687	3	+0.007	n/a	
95	Brunei Darussalam	0.686	-5	+0.001	n/a	
96	Cameroon	0.686	-36	-0.028	+0.099	
97	Liberia	0.685	-1	+0.004	n/a	
98	Armenia	0.684	-	+0.006	n/a	
99	Senegal	0.684	-5	+0.002	n/a	
100	Paraguay	0.683	4	+0.011	+0.028	
101	Nepal	0.680	4	+0.009	+0.032	
102	Sri Lanka	0.680	-2	+0.004	-0.040	
103	Fiji	0.678	3	+0.008	n/a	
104	Malaysia	0.677	-3	+0.002	+0.027	
105	Hungary	0.677	-3	+0.003	+0.007	
106	China	0.676	-3	+0.003	+0.020	
107	Ghana	0.673	-18	-0.016	+0.007	
108	Korea, Rep.	0.672	7	+0.014	+0.056	
109	Kenya	0.671	-33	-0.029	+0.023	
110	Belize	0.671	1	+0.008	n/a	
111	Samoa Leone	0.668	3	+0.007	n/a	
112	India	0.668	-4	+0.003	+0.066	
113	Guatemala	0.668	-8	-0.002	+0.059	
114	Myanmar	0.665	-26	-0.024	n/a	
115	Mauritius	0.665	-6	+0.002	+0.032	
116	Malawi	0.664	-4	+0.002	+0.020	
117	Timor-Leste	0.662	7	+0.005	n/a	
118	Angola	0.660	7	+0.027	+0.058	
119	Benin	0.658	-1	+0.003	+0.060	
120	United Arab Emirates	0.655	1	+0.013	+0.063	
121	Japan	0.652	-11	-0.010	+0.008	
122	Kuwait	0.650	4	+0.020	+0.016	
123	Maldives	0.648	-10	-0.016	n/a	
124	Turkmenistan	0.644	-5	-0.004	+0.015	
125	Guinea	0.642	-9	-0.014	n/a	
126	Vanuatu*	0.638	n/a	n/a	n/a	
127	Palau New Guinea*	0.635	n/a	n/a	n/a	
128	Nigeria	0.635	5	+0.015	+0.025	
129	Burkina Faso	0.635	-	+0.006	+0.049	
130	Turkey	0.635	-	+0.007	+0.050	
131	Bhutan	0.630	-8	-0.003	n/a	
132	Algeria	0.634	-4	+0.005	+0.032	
133	Bahrain	0.629	-1	+0.002	+0.040	
134	Egypt	0.629	1	+0.015	+0.051	
135	Qatar	0.629	-8	-	n/a	
136	Gambia, The	0.628	-18	-0.015	-0.017	
137	Tajikistan	0.626	-14	-0.012	n/a	
138	Jordan	0.623	-	+0.018	+0.012	
139	Mali	0.621	4	+0.009	+0.021	
140	Togo	0.615	-8	-0.003	n/a	
141	Mauritania	0.614	-5	+0.006	+0.030	
142	Côte d'Ivoire	0.608	-11	-0.021	n/a	
143	Morocco	0.605	-8	-0.002	+0.022	
144	Oman	0.602	-5	-0.003	n/a	
145	Lebanon	0.599	-5	+0.004	n/a	
146	Saudi Arabia	0.599	-5	+0.010	+0.075	
147	Chad	0.596	-2	+0.016	+0.071	
148	Iran, Islamic Rep.	0.584	-6	-0.005	+0.054	
149	Congo, Dem. Rep.	0.578	-5	-0.003	n/a	
150	Syria	0.567	-4	-0.001	n/a	
151	Pakistan	0.564	-3	+0.014	+0.020	
152	Iraq	0.530	-5	-0.021	n/a	
153	Yemen	0.494	-4	-0.006	+0.034	

■ Eastern Europe and Central Asia
 ■ Middle East and North Africa
 ■ East Asia and the Pacific
 ■ Latin America and the Caribbean
 ■ North America
 ■ South Asia
 ■ Sub-Saharan Africa
 ■ Western Europe

Notes

"-" indicates score or rank is unchanged from the previous year.

"n/a" indicates that the country was not covered in previous editions.

\* New countries in 2020

### **Esfuerzos del Reino Unido en México**

Hasta ahora, ningún país ha logrado la plena paridad de género. De acuerdo con la tabla anterior México ocupa el lugar 25 a nivel global, se podría decir que esta situación ha mejorado respecto a años anteriores y todo esto siendo posible a la cooperación emprendida con otras naciones, entre ellos se encuentra el Reino Unido.

El Reino Unido tiene más experiencia que México combatiendo la brecha salarial, además de ser miembro del Equal Pay International Coalition (EPIC) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El día 18 de Septiembre 2020 se celebró el Primer Día Internacional de la Igualdad Salarial, por lo que la Embajada Británica en México convocó un foro sobre la brecha salarial de género y se menciona de manera histórica la lucha que ha tenido el Reino Unido en este tema.

Según la publicación en el foro online Cerrar la Brecha:

“...En los años 70 se creó en Reino Unido la Ley Equal Pay Act donde se buscaba que existieran trabajos iguales con el mismo pago, posteriormente en el 2010 se fundó la Ley Equality Act que aborda temas desde la discriminación racial por orientación sexual libertad religiosa, accesibilidad para personas con discapacidad y el género, incluida la paga igualitaria. En este mismo año ya existía la oficina de Gobierno para Igualdades Government Equalities Office (GEO), para el 2015 se hizo una reforma en esta Ley y se llevó a cabo una prueba piloto donde voluntariamente muchas empresas participaron para la medición de su brecha salarial. Así en 2017, con los resultados exitosos del 2015, se hizo obligatorio que todas las organizaciones de más de 250 empleados tienen que reportar su brecha salarial de género y obteniendo grandes beneficios...” (James, 2020)

Entre las ideas propuestas del Reino Unido en México para combatir la brecha, destacan las siguientes:

- Colaborar con lecciones aprendidas para hacer un piloto donde las empresas participen voluntariamente.
- Incentivar el interés de Empresas Británicas en México, así como empresas pioneras en materia de igualdad de género.
- Se iniciaron charlas con la Secretaría del Trabajo en México
- Contribuir con la experiencia del Reino Unido para buscar formar una legislación que fomente el reporte de brechas salariales de género.
- Generar intercambios técnicos entre las oficinas británicas y las mexicanas para compartir estas experiencias.
- Generar diálogos con academia y sociedad civil que abonen al tema.

(James, 2020)

Además, la excelentísima señora Embajadora del Reino Unido en México Corin Robertson menciona que:

“... Con nuestra labor diplomática, buscamos compartir los hallazgos que Reino Unido ha tenido en los últimos años y buscaremos no sólo compartir estas experiencias sino colaborar con el gobierno de México para tener un piloto de reporte de brecha salarial de género en México. El primer paso para combatir cualquier problema es conocerlo. Para poder conocerlo, tenemos que medir y reportar nuestras brechas. Nos falta mucho trabajo en el Reino Unido y en México, pero estoy segura (y orgullosa) de que juntas lo lograremos...” (Robertson, 2020)

## **Conclusión**

La brecha salarial en México apenas es uno de los muchos problemas de género que presenta el país, pero gracias a la diplomacia existente entre ambas naciones, México tiene la oportunidad de adoptar un nuevo esquema de trabajo donde la posibilidad de cerrar esta brecha en un mediano plazo es posible.

El camino para la erradicación de la brecha es grande de manera global, además, con la cooperación internacional el escenario para alcanzarla será posible, queda un camino largo por correr, pero las futuras generaciones de mujeres gozarán de todo este trabajo en conjunto. Como internacionalista y como mujer dejaré huella para que las mujeres puedan vivir en un mundo con igualdad de género.

## Referencias:

- Instituto Nacional de las Mujeres. (2020). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion#:~:text=y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%3F-,La%20Norma%20Mexicana%20NMX%2DR%2D025%2DSCFI%2D2015,de%20las%20y%20los%20trabajadores.> [16 de octubre 2020]
- James, K. (18 de septiembre 2020). Cerrar la Brecha [Publicación en un foro online]. Mensaje publicado en <https://www.facebook.com/ukinmexico/videos/315110019581636/> [18 de septiembre 2020]
- Organización de Naciones Unidas Mujeres. (2020). ¿Qué es la Brecha Salarial? . Recuperado de: [https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial.](https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial) [11 de octubre 2020]
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Panorama temático laboral. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_715183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf) [16 de octubre 2020]
- Robertson, C. (septiembre 21, 2020). Cerrar la Brecha, por una igualdad salarial. London Eye. Excelsior. Recuperado de: [https://www.excelsior.com.mx/opinion/london-eye/cerrar-la-brecha-por-una-igualdad-salarial/1406875?fbclid=IwAR0rjYsMri\\_kIOxsyzIZUPYtVzwU3f5m-S9H429W-NoGrLfQCZwYd-be10s](https://www.excelsior.com.mx/opinion/london-eye/cerrar-la-brecha-por-una-igualdad-salarial/1406875?fbclid=IwAR0rjYsMri_kIOxsyzIZUPYtVzwU3f5m-S9H429W-NoGrLfQCZwYd-be10s) [22 de septiembre 2020]
- The Global Gender Gap Report (2020). World Economic Forum Global Results. Recuperado de: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/results-and-analysis/> [16 de octubre 2020]