

Medición de la brecha salarial de género en México: Aspectos clave de la guía metodológica a conocer



¿Para quién va dirigida la guía?

- Personas que trabajan en áreas de recursos humanos o talento.
- Gerentes y personal que tienen a cargo los procesos de contratación, compensación, promoción y evaluación.
- Personas que forman parte de comités de igualdad, inclusión o diversidad.



Suscríbete a nuestro **Newsletter**

¿Cuáles son los elementos primordiales que considera para

medir la brecha salarial?

- Definir la fecha de medición, es decir, la “fecha de corte”.
- Definir a la persona empleadora, ya sea física o moral.
- Definir a las personas trabajadoras que entran en la medición.
- Salario ordinario y periodo relevante de pago.
- Bonos y períodos importantes de pago.

¿Cómo se calcula?

1. Obtener la información necesaria:

- Identificar a todas las personas trabajadoras contempladas para el cálculo.
- Registrar si es hombre o mujer.
- La suma de todos los bonos recibidos durante 12 meses.
- El salario ordinario recibido en el periodo relevante de pago.
- El número de días trabajados a la semana.
- La paga por día.



Contáctanos
para asesorarte

(33)1267 5281 

1. Realizar los cálculos: Se realizan para estimar dos tipos de medidas de tendencia central, la media y la mediana. A partir de estos cálculos, se podrá determinar:

- La brecha basada en la media del salario.
- La brecha basada en la mediana del salario.
- La brecha basada en la media de los bonos.
- La brecha basada en la mediana de los bonos.

- La proporción de hombres y mujeres que reciben bonos.
- La proporción de hombres y mujeres en cada cuartil de la distribución salarial

Así mismo, la guía proporciona estrategias que se pueden implementar en cada organización, de las cuales se destaca:

- Utilizar entrevistas estructuradas (en lugar de entrevistas abiertas) para reducir los sesgos en la toma de decisiones.
- Considerar implementar acciones afirmativas o cuotas para remover barreras que impiden que las mujeres ocupen ciertos cargos.
- Contar con una política salarial transparente en donde los rangos salariales estén establecidos para cada rango y contar con lineamientos internos para la definición del sueldo dentro de esos rangos.
- Revisar, ajustar y promover políticas de flexibilidad laboral para que estas sean utilizadas por todo el equipo de trabajo, incluyendo la alta dirección y no solo por las mujeres en cargos operativos.
- Se puede capacitar a las personas líderes en temas de inclusión, diversidad y sesgos cognitivos inconscientes.

Si bien, esta metodología se enfoca en la brecha entre hombres y mujeres, puede ser adaptada a diferentes grupos o sectores.

En Stratego Firma nos comprometemos a informarte de los temas laborales, de seguridad social y fiscales que puedan traer implicaciones para tu centro de trabajo, suscríbete a nuestro blog para que estés actualizado en los temas del mundo laboral.