



DESIGUALDAD EN EL MERCADO LABORAL SALVADOREÑO:

*Aumenta participación laboral de las mujeres,
pero crece brecha salarial en 2025*



Datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM 2025) evidencian una tendencia en el mercado laboral salvadoreño: más mujeres logran incorporarse al empleo pero lo hacen en condiciones que amplían las brechas de género en los ingresos.

Este comportamiento confirma que el acceso al trabajo no garantiza igualdad para las mujeres, debido a diferentes factores, entre ellos: ausencia de sistemas institucionales de los cuidados, para evitar que estos recaigan de manera exclusiva en las familias, la segregación ocupacional y la precariedad laboral continúan limitando la autonomía económica de las mujeres (CEPAL, 2022).

Con el apoyo de

“Más mujeres listas para trabajar, pero pocas logran emplearse”

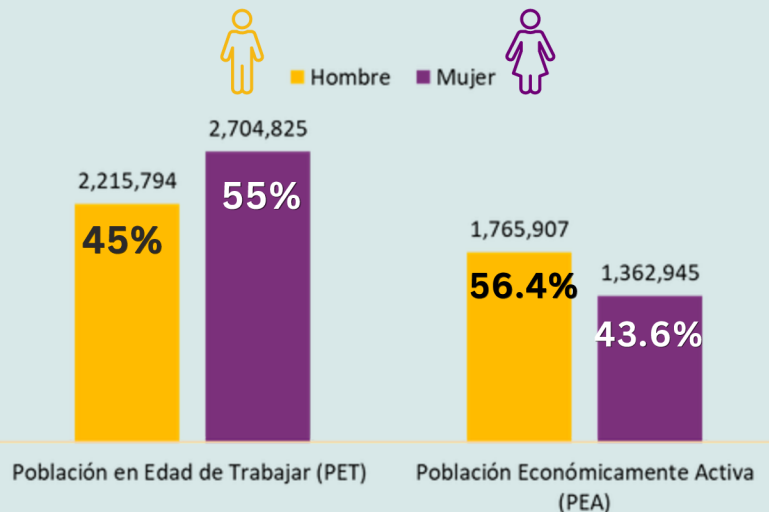
Mientras 8 de cada 10 hombres participan en el mercado laboral, solo 5 de cada 10 mujeres lo hacen.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM - 2025) [1], las mujeres representan el 55% (2,704,825) de la población en edad de trabajar (PET), superando a los hombres que son el 45% (2,215,794). Este dato confirma que las mujeres no son minoría en términos de disponibilidad para el trabajo; por el contrario, constituyen la mayoría de la población potencialmente activa. Sin embargo, esta ventaja demográfica no se traduce en participación laboral equitativa.

Al observar la Población Económicamente Activa (PEA), se evidencia un quiebre significativo, los hombres pasan a representar 56.4% (1,765,907) y las mujeres el 43.6% (1,362,945). Es decir, una parte importante de las mujeres en edad de trabajar no logran insertarse o emplearse. Este dato revela la existencia de barreras que operan antes del acceso al empleo.

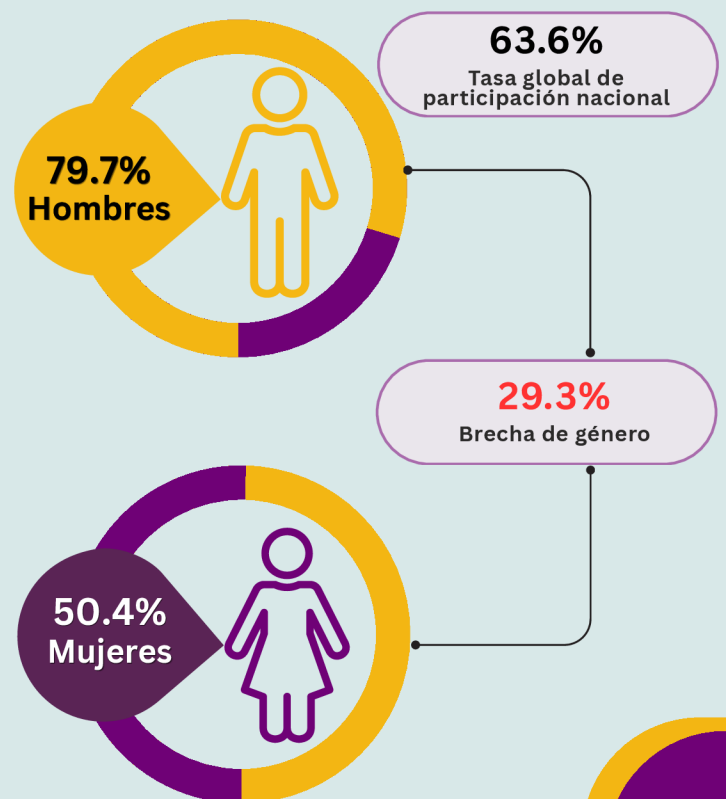
La tasa global de participación laboral profundiza esta desigualdad. A nivel nacional se sitúa en 63.6%. Sin embargo, al desagregarla por sexo, se observa una marcada brecha: 79.7% en hombres frente a 50.4% en mujeres, representando una diferencia de 29.3 puntos porcentuales. Si bien la participación de las mujeres supera el 50% y muestra un incremento respecto a 2024 (48.2%), este avance es insuficiente para cerrar la brecha. Por tanto, el acceso al empleo continúa siendo profundamente desigual para las mujeres salvadoreñas.

Gráfico 1. El Salvador. Población en Edad de Trabajar (PET) y Población Económicamente Activa (PEA) desagregada por sexo, año 2025.



Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM - 2025, BCR-ONEC

Gráfico 2. El Salvador. Tasa global de participación laboral, por sexo, 2025

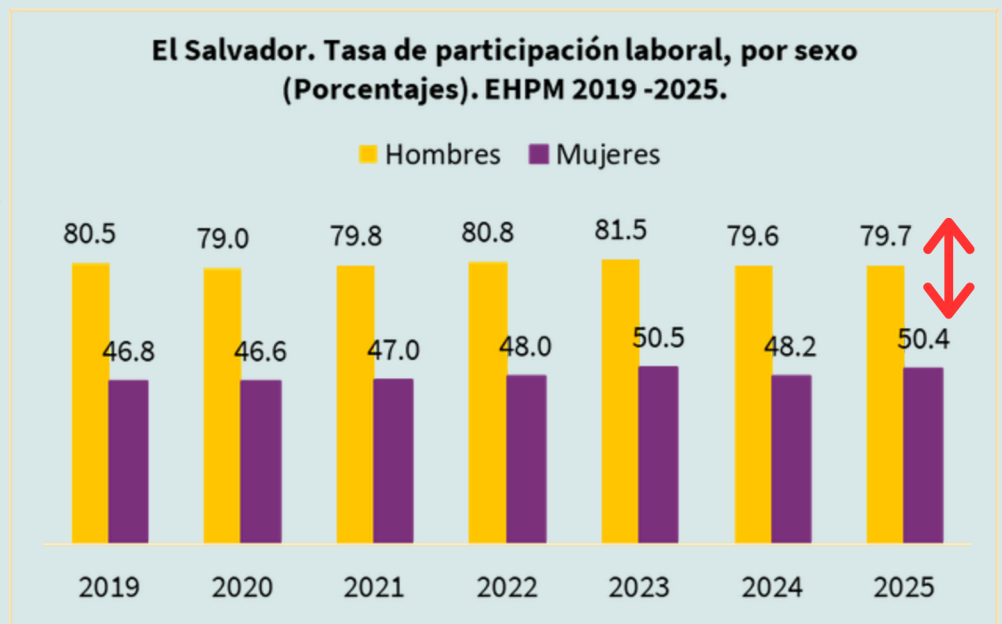


1. Banco Central de Reserva de El Salvador (BCR) - Oficina Nacional de Estadísticas y Censos (ONEC). (2026). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2025. <https://onec.bcr.gob.sv/encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-ehpm/>

1.1 Más mujeres trabajan pero no en mejores condiciones

Entre 2019 y 2025, la tasa de participación laboral muestra una tendencia relativamente estable en los hombres y un crecimiento moderado en las mujeres.

- Hombres: se mantienen alrededor del 79%–81%
- Mujeres: aumentan de 46.82% (2019) a 50.4% (2025)
- La brecha pasó de 33.7% (2019) a 29.3% (2025).



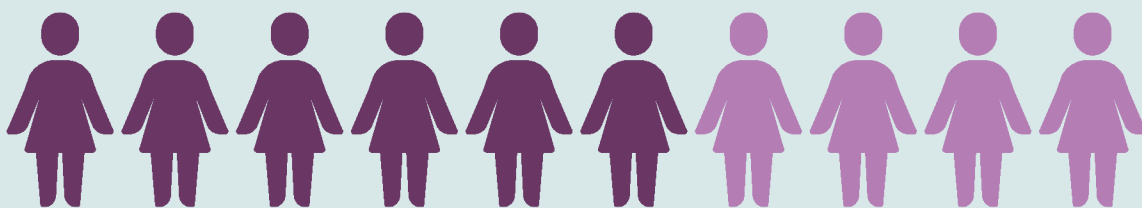
Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM, 2019 - 2024, BCR-ONEC

El incremento en la participación femenina, no debe interpretarse como una señal de igualdad, sino como un avance limitado dentro de un contexto que continua siendo profundamente desigual para las mujeres.

2. La desigualdad comienza fuera del mercado laboral: el peso de los cuidados

Los datos sobre inactividad económica evidencian que la principal barrera para la inserción laboral de las mujeres no se origina en los centros de trabajo o en el mercado laboral en sí, radica en la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados.

En 2025, el 61.8% de las mujeres que no buscan empleo lo hacen por responsabilidades de cuidado, lo que convierte esta razón en el principal factor de exclusión económica femenina. En contraste, este motivo es prácticamente inexistente entre los hombres, lo que refleja una asignación profundamente desigual de estas tareas.



6 de cada 10 mujeres fuera del mercado laboral están dedicadas al trabajo de cuidados no remunerado (tareas de la casa, crianza de hijos e hijas y cuidado de personas dependientes).

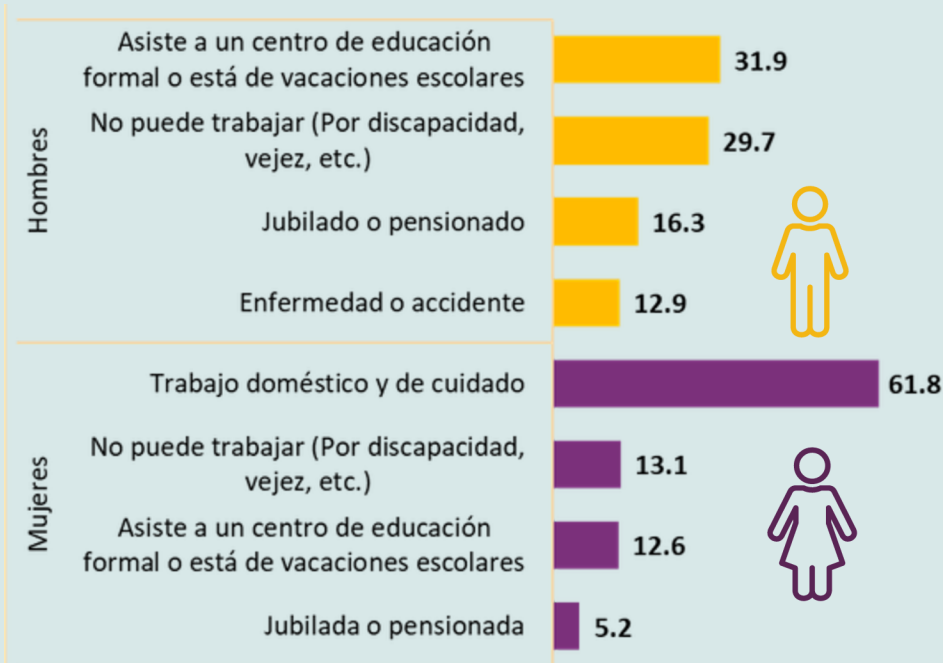
Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM - 2025, BCR-ONEC

Por su parte, los hombres reportan como principales razones para no participar en el mercado laboral principalmente por estudio (31.9%), también por imposibilidad de trabajar (29.7%).

Estas diferencias no solo son estadísticas, sino estructurales. Mientras los hombres permanecen fuera del mercado laboral por etapas del ciclo de vida o condiciones individuales, las mujeres lo hacen mayoritariamente por asumir responsabilidades que sostienen el funcionamiento cotidiano de los hogares y de la economía.

El Salvador. Principales motivos por los que mujeres y hombres no buscaron empleo, EHPM -2025

Este patrón evidencia que la desigualdad de género en el empleo no puede analizarse únicamente desde la oferta y demanda laboral, sino que está profundamente condicionada por la organización social del cuidado.



La falta de corresponsabilidad entre el Estado, el mercado y los hogares, así como la limitada disponibilidad de servicios de cuidado, restringen el tiempo y las oportunidades de las mujeres para participar en el empleo remunerado (CEPAL, 2022; OIT, 2023) [3 y 4].

En este sentido, la inactividad laboral de las mujeres no responde a una decisión individual o falta de interés, sino a condiciones que limitan su autonomía económica, reproduciendo desigualdades que luego se reflejan en menores tasas de participación, mayor informalidad y menores ingresos.

3.Segregación ocupacional en sectores de menor ingreso

Las mujeres que logran incorporarse al mercado laboral lo hacen mayoritariamente en sectores caracterizados por menores niveles de ingreso, mayor informalidad y menor protección social. Esto condiciona de forma directa su autonomía económica, limita sus posibilidades de jubilarse o de tener bienes a su nombre.

3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero>
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). El trabajo de cuidados y los empleos del cuidado para el futuro del trabajo decente. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_737394.pdf

En 2025, la concentración sectorial femenina es altamente marcada:

- 40.5% de las mujeres se ubica en comercio, hoteles y restaurantes
- 17.2% en industrias manufactureras, especialmente en la industria textil, históricamente feminizada.
- 13.3% en trabajo doméstico
- 7.1% en servicios sociales y de salud

Esto implica que una proporción significativa del empleo femenino se concentra en actividades vinculadas a servicios de baja remuneración, tareas de cuidado remunerado y en ocupaciones con alta rotación e informalidad.

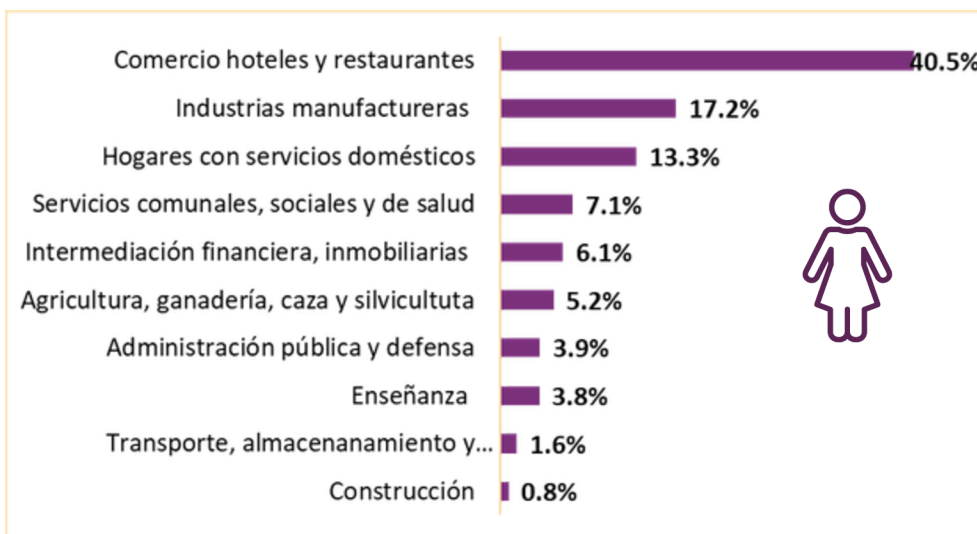
En contraste, los hombres presentan mayor diversificación sectorial y predominan en actividades con mayor valorización económica:

- comercio, hoteles y restaurantes (21.4)
- Agricultura (19.4%)
- Construcción (16.2%)
- Industria manufacturera (12.7)
- Intermediación financiera, inmobiliarias (8.7%)
- Transporte (8.6%)

Estos sectores, aunque también pueden presentar precariedad, suelen estar asociados a mayores ingresos promedio, mayor demanda económica y a oportunidades diferenciadas de inserción laboral.

El Salvador. Población ocupada desagregada por rama económica, según sexo (EHPM - 2025)

■ Hombre ■ Mujer



Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM - 2025, BCR-ONEC



Esta segmentación ocupacional no es neutral, es resultado de normas sociales, roles de género y dinámicas del mercado laboral que canalizan a mujeres y hombres hacia diferentes tipos de empleo. En consecuencia, incluso cuando aumenta la participación femenina, esta se traduce en ingresos más bajos y mayores niveles de vulnerabilidad, contribuyendo directamente a la ampliación de la brecha salarial.

3.1 Condiciones laborales desiguales, mayor precariedad para las mujeres

La distribución por categoría ocupacional en 2025, evidencia que la inserción laboral de las mujeres ocurre en condiciones más precarias, con menor acceso a estabilidad, protección social y oportunidades de acumulación económica. Las diferencias son claras:

Menor participación en empleo asalariado permanente:

- **Mujeres: 40.2%**
- **Hombres: 47.3%**



Mayor presencia en trabajo por cuenta propia sin local:

- **Mujeres: 28.1%**
- **Hombres: 20.2%**



Mayor participación en trabajo familiar no remunerado:

- **Mujeres: 5.1%**
- **Hombres: 2.7%**



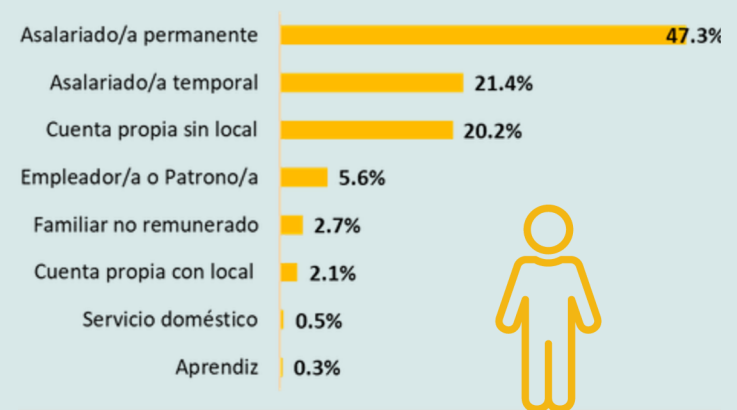
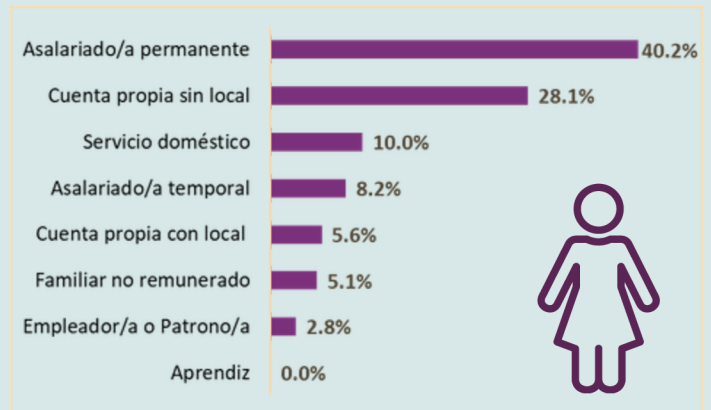
Alta concentración en servicio doméstico:

- **Mujeres: 10.0%**
- **Hombres: 0.5%**



Estos datos reflejan que una proporción significativa de mujeres se inserta en ocupaciones caracterizadas por ingresos inestables o bajos, ausencia de seguridad social, alta vulnerabilidad económica y limitada capacidad de crecimiento laboral.

El Salvador. Población ocupada, por grupo ocupacional, según sexo (EHPM - 2025)



Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM - 2025, BCR-ONEC

Asimismo, las brechas también se manifiestan en el acceso a posiciones de mayor poder económico, empleadoras o patronas:

- **Mujeres: 2.8%**
- **Hombres: 5.6%**



Esto evidencia que las mujeres tienen la mitad de presencia en posiciones vinculadas a la generación de empleo y toma de decisiones económicas.

En términos estructurales, esto implica que:

las mujeres no solo participan menos en el mercado laboral, sino que cuando lo hacen, lo hacen en condiciones de mayor precariedad.

4. La brecha salarial se amplía en lugar de reducirse

Entre 2019 y 2025, los ingresos promedio mensuales aumentaron tanto para hombres como para mujeres, lo que podría interpretarse, en apariencia, como una mejora general en las condiciones del mercado laboral.

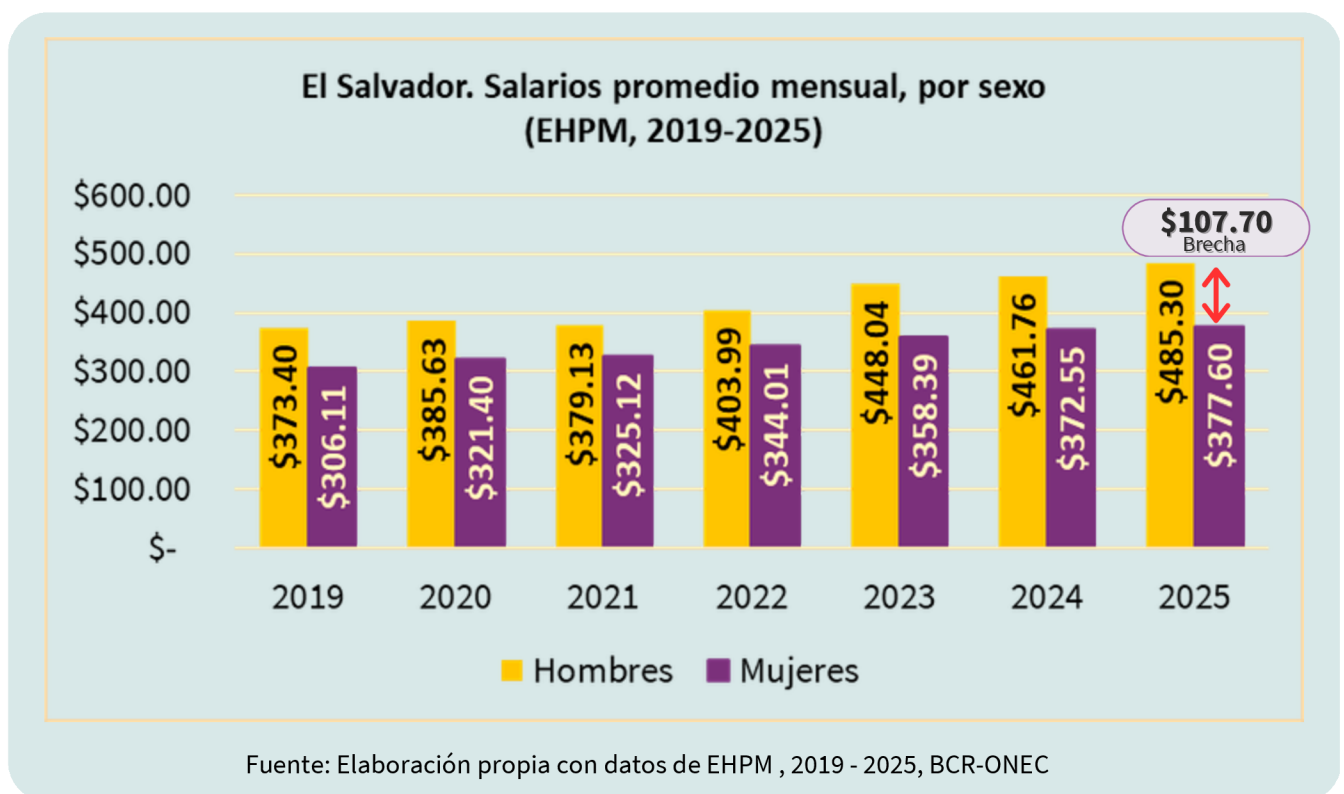
Sin embargo, un análisis desagregado por sexo revela que este crecimiento ha sido desigual y ha favorecido, en mayor medida, a los hombres.

En 2025, el salario promedio mensual alcanza:

- **\$485.30 para los hombres**
- **\$377.60 para las mujeres**

La brecha salarial se amplía de manera significativa, pasando de:

- **\$67.29 en 2019**
- **a \$107.70 en 2025**



Esto representa un incremento sustantivo en la desigualdad de ingresos, evidenciando que las mejoras económicas no están siendo distribuidas de forma equitativa entre mujeres y hombres. En términos relativos, esto implica que:

En 2025, las mujeres perciben en promedio un 22% menos de ingresos que los hombres, lo que equivale a una diferencia mensual de \$107.70 dólares. Esta brecha no es aislada, sino el resultado de desigualdades acumuladas en el acceso al empleo, la calidad de las ocupaciones y las oportunidades económicas disponibles para mujeres y hombres (OIT, 2018).

5. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/document/s/publication/wcms_619603.pdf

4.1 La educación por sí sola no garantiza la igualdad salarial

El Salvador. Salarios promedio mensual, datos desagregados por sexo y años de estudio (EHPM, 2025)			
Años de estudio aprobados	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ninguno	\$293.69	\$213.02	\$80.67
1 a 3	\$365.23	\$225.15	\$140.08
4 a 6	\$405.20	\$240.85	\$164.35
7 a 9	\$422.65	\$276.81	\$145.84
10 a 12	\$482.24	\$372.67	\$109.57
13 y más	\$783.3	\$710.95	\$72.36

Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM, 2025, BCR-ONEC

La brecha salarial por nivel educativo en 2025 evidencia que las desigualdades de género en el mercado laboral no se explican únicamente por diferencias en la formación del capital humano. Por el contrario, persisten en todos los niveles educativos, lo que confirma su carácter estructural.

Los datos muestran que:

- En niveles educativos intermedios, la brecha salarial supera los \$140 mensuales, alcanzando sus valores más altos.
- Incluso entre personas con 13 años o más de estudio, las mujeres ganan en promedio \$72.36 menos que los hombres.

Si bien es cierto que los ingresos aumentan a medida que se incrementan los años de estudio para ambos sexos, esta mejora no se traduce en igualdad salarial. Las mujeres estudian más o igual, pero siguen ganando menos.

La educación mejora los ingresos, pero no corrige las desigualdades de género.

En este sentido, la desigualdad salarial no responde a falta de capacidades, sino a la forma en que el mercado laboral valora de manera diferenciada el trabajo de mujeres y hombres (CEPAL, 2019) [6].

Por tanto, si bien la educación es un componente fundamental para el desarrollo personal y económico, no puede por sí sola corregir desigualdades estructurales, lo que hace necesario complementar con políticas que garanticen igualdad de oportunidades, condiciones laborales dignas y equidad salarial.

6. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45032-la-autonomia-mujeres-escenarios-economicos-cambiantes>

5. Jefaturas de hogar

En 2025, el 43% de los hogares en El Salvador está encabezado por mujeres (879,068), lo que confirma su creciente rol en la sostenibilidad económica de las familias de manera exclusiva.

Sin embargo, esta mayor responsabilidad no se traduce en mejores condiciones laborales. Las mujeres jefas de hogar enfrentan menores ingresos, mayor precariedad, alta carga de trabajo de cuidados y, en ocasiones, discriminación por su rol materno.

En este contexto, la ampliación de la brecha salarial tiene un impacto directo en el bienestar de los hogares, profundizando desigualdades económicas y sociales.

6. Conclusiones

Los datos de la EHPM 2025 revelan una paradoja estructural en el mercado laboral salvadoreño: más mujeres se incorporan al empleo, pero lo hacen en condiciones que profundizan la desigualdad. La brecha salarial no se redujo, sino que creció —de \$67.29 en 2019 a \$107.70 en 2025—, lo que significa que, si esta tendencia continúa sin intervención, las mujeres perderán aún más derechos y autonomía económico en la próxima década.

Esta desigualdad no es casual ni individual. Es el resultado acumulado de tres dinámicas estructurales que se refuerzan entre sí, por ejemplo:

Las mujeres asumen más responsabilidades económicas, pero sin igualdad de condiciones.

El Salvador. Jefaturas de hogar desagregadas por sexo (EHPM, 2025)



Fuente: Elaboración propia con datos de EHPM, 2025, BCR-ONEC

Las desigualdades que enfrentan las mujeres responden a estructuras que trasladan al mercado laboral las inequidades en la organización social del cuidado y limitan el acceso, la permanencia y la calidad del empleo para las mujeres (CEPAL, 2022) [7].



1. La carga desproporcionada de los cuidados excluye a las mujeres antes de que lleguen al mercado laboral. El 61.8% de las mujeres inactivas lo son por responsabilidades domésticas y de cuidado, una realidad prácticamente inexistente entre los hombres. Mientras el Estado y el mercado no asuman corresponsabilidad en esta materia, la participación femenina seguirá siendo estructuralmente limitada.

7. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero>



2. La segregación ocupacional concentra a las mujeres en sectores de menor remuneración, mayor informalidad y menor protección social —el 40.5% en comercio, hoteles y restaurantes, y el 13.3% en trabajo doméstico—, mientras los hombres acceden a un abanico sectorial más diversificado y mejor remunerado.



3. La precariedad de las condiciones laborales se refleja en que las mujeres tienen menor acceso al empleo asalariado permanente (40.2% frente a 47.3% en hombres), mayor presencia en trabajo por cuenta propia sin local (28.1%) y la mitad de representación en posiciones de empleadora o patrona (2.8% frente a 5.6%).

A esto se suma que el 43% de los hogares salvadoreños está encabezado por mujeres, quienes sostienen económicamente a sus familias desde una posición de mayor vulnerabilidad salarial y laboral. La ampliación de la brecha salarial no es solo una injusticia individual: impacta directamente en el bienestar y la seguridad económica de cientos de miles de hogares.

En cuanto a, los datos por nivel educativo confirman que la desigualdad salarial no responde a diferencias en capacidades o formación. Las mujeres con 13 o más años de estudio siguen ganando en promedio \$72.36 menos que sus pares hombres. La educación mejora los ingresos, pero no corrige las desigualdades estructurales de género.

7. Recomendaciones

Cerrar estas brechas requiere transformaciones concretas y sostenidas en varios niveles:

1. Corresponsabilidad en el trabajo de cuidados.

Ampliar la cobertura de centros de cuidado infantil públicos con horarios compatibles con jornadas laborales, e implementar licencias de paternidad más extensas y de uso obligatorio, para redistribuir el peso del cuidado entre hombres, familias, Estado y mercado.

2. Igualdad salarial con mecanismos de verificación. Establecer inspecciones salariales desagregadas por sexo en empresas públicas y privadas; además de fortalecer las capacidades del Ministerio de Trabajo para identificar, documentar y sancionar brechas salariales injustificadas conforme a las leyes laborales vigentes.

3. Diversificación ocupacional y formación en sectores estratégicos. Diseñar programas de formación técnica y profesional, alineados a los sectores de mayor proyección productiva: tecnología, inteligencia artificial, servicios digitales, manufactura de valor agregado y energía. Garantizar que las mujeres no queden al margen de la transformación digital del país implica incorporarlas activamente en los espacios donde se están creando empleos del futuro, no solo en los que históricamente les fueron asignados.

4. Protección social para trabajadoras en condiciones de precariedad. Extender la cobertura de seguridad social a trabajadoras por cuenta propia, trabajadoras del hogar y trabajadoras familiares no remuneradas, garantizando acceso a salud, pensiones y protección ante el desempleo.

5. Apoyo al emprendimiento y autonomía económica. Facilitar acceso a financiamientos, capacitaciones en herramientas digitales y acompañamiento técnico para mujeres que buscan emprender, con énfasis en quienes encabezan hogares y enfrentan mayores barreras para laborar en el mercado formal.

Cerrar estas brechas es cuestión de justicia social y condición indispensable para el desarrollo sostenible del país. Mientras las mujeres sostengan hogares, cuiden a personas dependientes y participen en el mercado laboral en condiciones de desigualdad, El Salvador estará subutilizando el potencial económico de más de la mitad de su población.