

# TRABAJO DE TITULACIÓN SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

## *GENDER GAP IN LATINAMERICA*

Giraldo Quimiz Gerdaly<sup>1</sup>, Autor  
Mejía Campoverde Génesis<sup>2</sup>, Autor

<sup>1</sup> (Universidad de Especialidades Espiritu Santo, Facultad de Emprendimiento, Negocios y Economía, Comercio Exterior, Samborondón, Ecuador, email:ggiraldo@uees.edu.ec)

<sup>2</sup> (Universidad de Especialidades Espiritu Santo, Facultad de Emprendimiento, Negocios y Economía, Economía, Samborondón, Ecuador, email:gnmejia@uees.edu.ec)

### **RESUMEN**

La brecha de género en Latinoamérica es identificada en distintos contextos tanto sociales, culturales, económicos; y sobretodo, en el ámbito laboral. En las últimas cinco décadas, este tema ha sido un conflicto persistente. A pesar, de los avances en la disminución de esta brecha, no se han percibido cambios significativos. Por ello, el siguiente estudio tiene como objetivo reconocer los diferentes factores que limitan el desarrollo de la mujer en el mercado laboral. A través de una revisión sistemática de la literatura, se identificaron los factores que causan discriminación y segregación hacia la mujer en el mercado laboral. Entre las principales limitantes del desarrollo de la mujer, encontramos la menor escolaridad, su función procreadora, condiciones gubernamentales, culturales y económicas. Para disminuir la brecha de género en América Latina, se recomienda incrementar regulaciones que generen igualdad doméstica, laboral y educativa hacia la mujer siguiendo los modelos de países desarrollados como Bélgica y Suecia, permitiendo que lleguen a cargos gerenciales y cuenten con oportunidades laborales activas.

**PALABRAS CLAVE:** Género, Brecha Salarial, Maternidad y Paternidad, Rol de la mujer, Mercado Laboral

### **ABSTRACT**

*The gender gap in Latin America is identified in different social, cultural, and economic contexts; and above all, in the workplace. In the last five decades, this topic has been a persistent conflict. Despite the progress in reducing the gap, no significant changes have been perceived. Therefore, the following study aims to recognize the different factors that limit the development of women in the labor market. Through a systematic review of the literature, the factors that cause discrimination and segregation towards women in the labor market were identified. Among the main limitations of women's development, we found lower level of education, their procreative function, government, cultural and economic conditions. To reduce the gender gap in Latin America, it is recommended to increase regulations that generate domestic, labor and educational equality towards women following the models of developed countries such as Belgium and Sweden, allowing them to reach managerial positions and have active job opportunities.*

**KEYWORDS:** Gender, Wage Gap, Motherhood, Role of women, Labor Market

Recibido: (Dejar en blanco)

Aceptado: (Dejar en blanco)

## INTRODUCCIÓN

La brecha de género se define como la diferencia que existe entre el género femenino y masculino en distintos factores tanto sociales, económicos, culturales, biológicos, entre otros (Kolip et al., 2019, pp. 944). En este texto, se hablará sobre la brecha que existe en el mercado laboral la cual es una característica notable de América Latina. Se registró, en 2013, que la proporción de hombres activos laboralmente fue del 72,2%, contrario a las mujeres con menos del 50% de participación (ONU MUJERES, 2015). Durante los últimos 50 años, ha persistido la brecha de género siendo mayor en los países en vías de desarrollo (CEPAL, 2017).

América Latina, al ser un territorio mayoritariamente con países en vías de desarrollo, se ha estancado en los intentos por reducir la brecha, en comparación a países desarrollados donde la igualdad de género aumenta (CEPAL, 2017). La brecha laboral que se ha formado ha sido resultado de la discriminación y segregación a la mujer generando una diferencia significativa entre los géneros (Albuja-Echeverría & Enríquez-Rodríguez, 2018, pp. 13). Esto ha demostrado que los hombres cuentan con mayores ventajas laborales tanto en remuneraciones como en escalabilidad dentro de las empresas (Albuja-Echeverría & Enríquez-Rodríguez, 2018, pp. 13). Esta desigualdad de género causa conflictos en el desarrollo personal y profesional de la mujer limitando su potencial (CEPAL, 2017).

A lo largo del tiempo, se han limitado las oportunidades personales y laborales de las mujeres debido al desarrollo restrictivo de sus capacidades. La discriminación que viven las mujeres se observa en la brecha salarial y de ascensos que tienen en el mercado laboral comparado con los promedios salariales y de ascensos de los hombres. Un estudio en Ecuador indica que los hombres tienen un beneficio salarial superior a 4 puntos porcentuales en comparación a las mujeres (Albuja-Echeverría & Enríquez-Rodríguez, 2018, pp. 18). La persistencia de las diferencias salariales entre géneros en América Latina es ocasionada por factores como la educación, la regulación gubernamental, las diferencias entre las zonas urbanas y rurales, el tipo de empresa (pública o privada), entre otras explicaciones que causan que la mujer no cuente con un salario digno (Parra, 2016, pp. 337). Además, la mayoría de las mujeres económicamente activas trabajan informalmente. Consecuentemente, se enfrentan a menor remuneración y un contexto laboral con condiciones no gratas, soportando el argumento de discriminación y el abuso contra sus derechos (Parra, 2016, pp. 338).

Una de las limitantes que tienen las mujeres en el entorno laboral para ascender de puesto es su función procreadora. Esta suele estar conectada en edades tempranas por la falta de acceso a una preparación educativa, falta de derechos económicos, entre otros, limitando a la mujer desarrollarse laboralmente. Las mujeres que laboran y poseen familia se caracterizan por mayor carga laboral distribuida entre el trabajo y el cuidado del hogar (CEPAL, 2017). De manera general, las mujeres tienen mayor dificultad para conciliar la vida personal y el bienestar laboral por el exceso de trabajo que tienen en ambas áreas de su vida. Uno de los motivos, es que las mujeres destinan mayor tiempo (1-3 horas) a las tareas del hogar en comparación a los hombres y prestan el doble o hasta 10 veces de su tiempo a vigilancia, como consecuencia, es perceptible en el ámbito laboral (ONU MUJERES, 2015).

La brecha de género está limitando y sesgando las decisiones de formación de capital humano, familia y empleo. Por lo tanto, para reducirlas se necesitan políticas públicas específicas que ataquen las barreras que limitan la inserción y el progreso de la mujer en el mundo laboral. Lograr una mayor igualdad de género en América Latina es necesario por un motivo de equidad, pero también, por razones de eficiencia en la región. Las mujeres pueden fortalecer y mejorar la asignación de los recursos humanos y potenciar así el crecimiento de la productividad de las

empresas y del país al tener un mejor desempeño laboral que los hombres (Desposato & Norrander, 2009, pp. 144). Las mujeres tienen la capacidad no sólo de participar en puestos directivos sino también de generar nuevas fuentes de ingresos y oportunidades de empleo (Blau & Kahn, 2017, pp. 790).

Por tal motivo, el presente artículo tiene el objetivo realizar una investigación exploratoria de la literatura relacionada con la brecha de género en el mercado laboral latinoamericano, con el fin de reconocer las contribuciones teóricas y las tendencias actuales de las investigaciones desarrolladas en América Latina. La justificación de nuestro tema se basa en que, en Latinoamérica, el 53% de la fuerza laboral femenina se vio estancada en la última década (CEPAL, 2017). El 78.1% de las mujeres trabajan en sectores de baja productividad, remuneración, seguridad e innovación (CEPAL, 2017). Por lo que, se continúa presentando una importante desigualdad de género, que se visualiza en los límites hacia la mujer en el ámbito laboral. Con un enfoque en las ciencias sociales, se plantean las siguientes preguntas de análisis: ¿Cuáles son los factores que generan una brecha de género en el mercado laboral latinoamericano? y ¿qué aspectos pueden reformarse en la ley de trabajo para impulsar la inclusión de género?

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, M. (2015). Motherhood: A Discrepancy Theory. *Research and Theory for Nursing Practice*, 29(2), 143–157. doi:10.1891/1541-6577.29.2.143
- Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41. doi:10.29101/crcs.v0i78.9692
- Antón, J., Carpio, J. V., Rodríguez-Moreno, J., & Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-pedientes Económicos*, 4(9), 47-67.
- Asamblea Nacional República del Ecuador (2018). Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Recuperado de: [https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley\\_prevenir\\_y\\_erradicar\\_violencia\\_mujeres.pdf](https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf)
- Auspurg, K., Hinz, T., & Sauer, C. (2017). Why should women get less? Evidence on the gender pay gap from multifactorial survey experiments. *American Sociological Review*, 82(1), 179-210. doi:10.1177/0003122416683393
- A Sánchez-Riofrío, L Guerras-Martín, F Forcadell (2017). Who's who in business portfolio restructuring research: The intellectual structure. *Revista española de Documentación Científica* 40 (1), 1-15
- Banco Mundial (2019). A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>
- Bando, R. (2019). Evidence-based gender equality policy and pay in latin america and the caribbean: Progress and challenges. *Latin American Economic Review*, 28(1) doi:10.1186/s40503-019-0075-3
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2006). The US gender pay gap the 1990s: Slowing convergence. *Ilr Review*, 60(1), 45-66. doi:10.1177/001979390606000103
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865. doi:10.1257/jel.20160995

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2020). The gender pay gap: Have women gone as far as they can?, 345-362. Routledge.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2021). The COVID-19 Pandemic has Caused a Setback of Over a Decade in Labor Market Participation for Women in the Region. Recuperado de: <https://www.cepal.org/en/pressreleases/covid-19-pandemic-has-caused-setback-over-decade-labor-market-participation-women>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2017). Tasa de participación laboral femenina se ha estancado en torno al 53% en la región y persisten sesgos de género en el mercado de trabajo. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-tasa-participacion-laboral-femenina-se-ha-estancado-torno-al-53-la-region>
- Desposato, S., & Norrander, B. (2009). The gender gap in Latin America: Contextual and individual influences on gender and political participation. *British Journal of Political Science*, 39(1), 141-162. doi:10.1017/S0007123408000458
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288. doi:10.1093/sp/jxi014
- Forcadell, F.J., A Sanchez-Riofrio, LÁ Guerras-Martín, D Romero-Jordán (2020). Is the restructuring-performance relationship moderated by the economic cycle and the institutional environment for corporate governance? *Journal of Business Research* 110, 397-407
- Filgueira, F., & Martínez Franzoni, J. (2019). Growth to limits of female labor participation in latin america's unequal care regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 26(2), 245-275. doi:10.1093/sp/jxz015
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091 - 1119. doi: 10.1257/aer.104.4.1091
- Grueso-Hinestroza, M., Riofrio, A.M.S., Mendez, J.E. (2021). Corporate Social Innovation during the COVID-19 Pandemic: Some Practices from Colombian Companies. En R. Perez-Uribe, D. Ocampo-Guzman, N. Moreno-Monsalve, y W. Fajardo-Moreno (Eds) del libro *Handbook of Research on Management Techniques and Sustainability Strategies for Handling Disruptive Situations in Corporate Settings* (pp. 207-226). Editorial IGI Global.
- Judge, T. A., & Livingston, B. A. (2008). Is the gap more than gender? A longitudinal analysis of gender, gender role orientation, and earnings. *Journal of applied psychology*, 93(5), 994. doi:10.1037/0021-9010.93.5.994
- Kolip, P., Lange, C. & Finne, E. Gleichstellung der Geschlechter und Geschlechterunterschiede in der Lebenserwartung in Deutschland. *Bundesgesundheitsbl* 62, 943–951 (2019). doi:10.1007/s00103-019-02974-2
- Morán-Montalvo, C. y Sanchez-Riofrio, A.M. (2018). El Perfil Emprendedor Universitario: El caso de la Universidad de Especialidades Espíritu Santo en Ecuador. *Revista Ciencia Administrativa*, 1: enero-junio.
- Meyer, L. B. (2003). Economic globalization and women's status in the labor market: A cross-national investigation of occupational sex segregation and inequality. *The Sociological Quarterly*, 44(3), 351-383.
- ONU Mujeres (2015). Hechos y cifras: Empoderamiento económico. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

- Parra, J. C. V., Trapero, F. A., & De la Garza, J. (2016). Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico. *Estudios gerenciales*, 32(141), 336-345.  
doi:10.1016/j.estger.2016.09.003
- Rodriguez-Vasquez, J.G. y Sanchez-Riofrio, A.M. (2015). Análisis comparativo del NAMA y SAREB. *Análisis Financiero*, 129: 82-95.
- Riofrio, A.M.S y Disintonio, J.A.G. (2019). El sucesor en empresas familiares agrícolas, factores que influyen en su elección. *Lúmina*, 19: 28-47.
- Riofrio, A.S. y Silva, M.C.A. (2016). La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: Análisis del caso de Corea del Sur y Ecuador en el período 2001–2015. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3 (3), 59-70.
- Sanchez Riofrio, AM, Álava Larrea, M. (2016). Cervecería Nacional: Un compromiso con el desarrollo sostenible en Ecuador. *Revista Ciencia UNEMI*, 9 (17), 11-20.
- Sanchez-Riofrio, A.M., LA Guerras-Martín, FJ Forcadell. (2016). Reestructuración de la cartera de negocios: Revisión de la literatura. *Podium*, 30 (2), 71-83.
- Sanchez-Riofrio, AM, NC Lupton, T Larreta-Mendoza (2018). *Solubles Instantaneos C.A.: A Family Heritage, Looking To The Future*. Ivey Publishing - Canadá
- United Nations Development Programme (UNDP) (2019). *Acelerar la participación laboral femenina es crucial para la impulsar economía de América Latina y el Caribe*. Recuperado de:  
<https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/presscenter/pressreleases/2019/acelerar-la-participacion-laboral-femenina-es-crucial-para-la-im.html>
- Wellalage, N. H., Fernandez, V., & Thrikawala, S. (2020). Corruption and innovation in private firms: Does gender matter? *International Review of Financial Analysis*, 70,  
doi:10.1016/j.irfa.2020.101500
- Wong, S. A. (2019). Minimum wage impacts on wages and hours worked of low-income workers in Ecuador. *World Development*, 116, 77-99.  
doi:10.1016/j.worlddev.2018.12.004
- Zambrano, D.; Rodríguez-Vásquez, J.G. y Sánchez-Riofrío, A.M. (2018). Factores que motivan la creación de spin-offs universitarias en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. *RES NON VERBA*, 8 (2): 159-175.