# Brecha Laboral y Salarial en América Latina



Por *Brenda Mendoza Antúnez*

Pese a los avances que se han conseguido en las últimas décadas para reducir las brechas existentes entre géneros, estas aún persisten, en este artículo se presentaran algunos datos concretos sobre la brecha laboral y salarial persistente en nuestra región, se tomaran algunos porcentajes de entidades oficiales para respaldar este artículo, con el objetivo de brindar un panorama actual de América latina en materia del acceso *desigual* de empleo y salario que se presenta entre hombres y mujeres.

Si bien, según uno de los últimos informes del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre la **Participación Laboral Femenina**, en los últimos 60 años, los países de América Latina han experimentado un fuerte crecimiento de la participación laboral femenina, está aún sigue siendo menor, persistiendo grandes heterogeneidades. Este trabajo del BID, afirma que mientras que en los años 60 sólo un 20% de las mujeres adultas trabajaban o buscaban trabajo activamente, el porcentaje ha subido hasta alcanzar el 65% en la actualidad.

Sin embargo, América Latina se encuentra atrasada en cuanto a la implementación de políticas públicas que promuevan el acceso igualitario de las mujeres en ámbitos como la educación y lo laboral, así lo afirma el informe **Brechas de Género** editado por CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) “en los mercados laborales de América Latina las mujeres participan menos que los hombres, tienen más probabilidad de estar ocupadas en empleos informales, a tiempo parcial, con menor productividad y menor remuneración, y están subrepresentadas en puestos gerenciales y ejecutivos”. De esta forma se puede afirmar que América Latina, no solo es una de las regiones más desiguales del mundo, con

problemas estructurales como la pobreza, la falta de redistribución del capital, la baja productividad y la exclusión social, entre otras. Al mismo tiempo, a esta lista de desigualdades persistentes, se le suma la brecha de géneros en lo que se refiere al mercado laboral y salarial.

Pero estas diferencias de género presentadas no son las únicas, también existen otras, por ejemplo, en Argentina, como afirma el informe **Brecha Salarial: desigualdades en el mercado laboral** del Ministerio Fiscal de la Procuración General de la República Argentina, "si bien la brecha salarial entre varones y mujeres se conforma como el indicador más evidente de las desigualdades al interior del mercado laboral, no es el único. Los mayores niveles de desempleo femenino, principalmente entre los segmentos más jóvenes de la población, los límites en el acceso a cargos jerárquicos, y la imposibilidad de formar parte de actividades "masculinizadas", conforman un conglomerado que construye y reproduce desigualdades". Este informa afirma que en Argentina cuando una mujer cobra 100 pesos, un varón cobra 129, es decir, que se observa una brecha del 22,5%, aproximadamente.

Según un trabajo de la OIT sobre salarios a escala mundial, se explica que en general los salarios de las mujeres son inferiores a los hombres, porque estas acceden a puestos precarios, de poca calificación, o de jornadas reducidas. Pero estos elementos no son los únicos, ya que en general se plasman prácticas discriminatorias hacia la mujer que agrava esta situación como las prácticas sexistas o las referidas a las de maternidad, si bien, está reconocido que las mujeres poseen mayores niveles de educación formal que los varones, estas deben aceptar empleos mal remunerados o de tiempo parcial por estos condicionamientos del sistema.

### *Brecha Laboral*

En América Latina, según los resultados presentados por el estudio del CAF, el 95% de los hombres adultos (25 a 54 años) trabaja o busca empleo activamente, esa proporción cae a 66% en el caso de las mujeres. En el grupo de educación más baja (sin secundario completo) la brecha es aún mayor: la participación de los hombres se mantiene en 95% y la de las mujeres cae a 57%. Estas cifras no se traducen en que las mujeres no trabajen, sino que hay una gran desproporción, ya que estas, están más relacionadas a trabajos domésticos, cuidado de los niños o de personas mayores de su seno familiar, que le imposibilitan el acceso un empleo remunerado o las que trabajan no pueden realizarlo el tiempo completo, en este sentido estas diferencias se plasman en números, las mujeres latinoamericanas dedican laboralmente unas 40 horas por semana, mientras que los varones trabajan unas 48 horas.

A nivel general, en la región latinoamericana se manifiestan los mismos resultados estadísticos en cuanto brecha de género en la participación laboral, y las horas trabajadas pero, aun así, existen algunas diferencias entre los países. Según el CAF, "mientras que en Uruguay más del 80% de las mujeres adultas son parte activa del mercado laboral, en Guatemala ese porcentaje apenas alcanza el 50%. Esta amplia dispersión se repite en otros grupos etarios. En el grupo de los y las jóvenes la tasa de Participación Laboral Femenina (PLF) es 25% en República Dominicana y 55% en Perú, mientras que en la tercera edad la tasa es 22% en Costa Rica y 54% en Bolivia".

### *Brecha Salarial*

De la misma forma que ocurre en materia laboral, en cuanto al aspecto remunerativo, el salario por hora de las mujeres es en promedio inferior al de los hombres en América Latina. Es así que, según el CAF, el salario medio de una mujer latinoamericana es, en promedio, un 11% más bajo que el de un hombre. Pero esta brecha se agranda hasta un 22%. Estas brechas salariales tienen algunas características, por ejemplo, "en promedio para las áreas urbanas de América Latina, el salario medio de una mujer es un 89% del correspondiente a un hombre". Cabe destacar que estas brechas salariales de género son más

reducidas en la población joven, también las diferencias salariales entre hombres y mujeres no difieren mucho por nivel educativo, salvo en el nivel de educación superior, donde las brechas se magnifican. Este informe también destaca que esta brecha se minimiza para aquellas mujeres que no viven en pareja, en algunas ocasiones estas diferencias desaparecen. En nuestra región, se da un panorama donde muchas mujeres necesitan priorizar sus tareas domésticas y las responsabilidades del cuidado de los hijos, y esto provoca que ellas puedan retirarse del mercado de trabajo permanentemente o temporalmente, o elegir ocupaciones con horarios flexibles o reducidos, es así que las mujeres se encuentran aglutinadas en empleos de baja remuneración o enfrentan mayores obstáculos cuando intentan alcanzar puestos de nivel superior y mejor pago.

Como destaca el CAF, en un estudio de La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) del 2016, la reducción más pronunciada de la brecha ocurrió para las mujeres de menor educación, mayoritariamente trabajando en empleos no calificados. La reducción de la brecha en casi 20 puntos habría sido la consecuencia, de acuerdo a este trabajo, de al menos dos factores: (i) los avances hacia la formalización y regulación del trabajo doméstico remunerado y (ii) el aumento del salario mínimo, y su uso para homogeneizar las remuneraciones de los menos calificados. La brecha para las mujeres con niveles más altos de educación también se ha reducido, aunque a menor velocidad.

## ***Conclusiones***

Algunos de los datos presentados arriba nos incentivan a reflexionar sobre unos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las ***Naciones Unidas*** que se basa en "*promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*", si bien, se ha avanzado en materia de participación de la mujer en el campo laboral en las ultimas décadas, esto aún no es suficiente en la actualidad, entonces es necesario preguntarse que es necesario para que esto se logre al mediano-largo plazo.

Este cuestionamiento lleva a presentar una aproximación de cuál sería uno de los caminos correctos a la hora de contrarrestar esta diferencia estructural. Es necesario que los Estados latinoamericanos promuevan e implementen políticas públicas con efectos laborales, sociales y de género que resulten efectivas en los países, que logren reducir las brechas y barreras de género, con el fin de alcanzar mejores niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral, para su consiguiente empoderamiento y progreso. Al mismo tiempo, esto favorecerá a la región, ya que, implica una mejor retribución de los recursos humanos y potencia el crecimiento de la productividad, logra una mayor equidad, y por último reduciría la pobreza.

*1 Disponible en: https://publications.iadb.org/es/participacion-laboral-femenina-que-explica-las-brechas-entre-paises*

*2 Disponible en: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y Pág. 2*

*3 Disponible en: https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2017/06/Informe_Fiscales_Mercado-de-trabajo.pdf*

*4 Disponible en: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y Pág., 182.*

*5 Disponible en: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y Pág., 253*