

## Brecha salarial por género: un desafío para promover la igualdad

### Gap salary by gender: A defiance to promote equality

Nathalie Zinzia Torero Solano de Martel <sup>1</sup>,  
Christian Paolo Martel Carranza<sup>2</sup>

#### Citar como:

Torero-Solano de Martel, N. Z., y Martel-Carranza, C. P. (2024). Brecha salarial por género: un desafío para promover la igualdad. *Gaceta Científica*, 10(3), 107-109. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.3.2243>

<sup>1</sup> Doctora en Administración de la Educación. Instituto de Educación Superior Juan Bosco, Huánuco, Perú.  
<https://orcid.org/0000-0002-8810-2719>  
[nathalietorero@netbosco.edu.pe](mailto:nathalietorero@netbosco.edu.pe)  
Google Scholar

<sup>2</sup> Doctor en Administración de la Educación. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.  
<https://orcid.org/0000-0001-9272-3553>  
[cmartelc@unheval.edu.pe](mailto:cmartelc@unheval.edu.pe) Google Scholar

Recibido: 25/06/2024

Aceptado: 12/07/2024

Autor de correspondencia:  
[cmartelc@unheval.edu.pe](mailto:cmartelc@unheval.edu.pe)

Quienes tenemos la inmensa dicha de tener hijas, a menudo reflexionamos sobre el mundo que les estamos dejando y nuestras acciones para mejorarlo, intentando romper los estereotipos que perpetúan las brechas de género. Sin embargo, aún enfrentamos grandes obstáculos que dificultan que las mujeres alcancen niveles óptimos de calidad de vida, debido a las diferencias salariales por género. La pregunta clave es: ¿cuáles son esos obstáculos?

El machismo, la violencia, la falta de información y la informalidad laboral, entre otros factores, hacen que el análisis de la brecha salarial por género siga siendo un tema pendiente para las naciones. Las brechas salariales por género continúan siendo un asunto de relevancia global; de modo que no solo es interesante evaluar las causas de este fenómeno, sino que hoy es vital examinar sus efectos en la sociedad y cómo este impacta en la educación, la salud y el mercado laboral.

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU Mujeres – América Latina y el Caribe, s. f.), la brecha salarial de género es la diferencia porcentual

entre los salarios que perciben hombres y mujeres. Entre las principales causas de esta brecha se destaca que el empleo a tiempo parcial afecta más a las mujeres que a los hombres, debido a la carga de trabajo no remunerado y a la maternidad, lo que resulta en salarios más bajos y menor progresión profesional. La sociedad patriarcal, la falta de conciliación laboral y los estereotipos de género perpetúan asimismo esta desigualdad. Más aún, la autominusvaloración y la ignorancia de empleadores y poderes públicos agravan la disparidad salarial.

Los postulados de Claudia Goldin, ganadora del Premio Nobel en Economía 2023, ofrecen una perspectiva crucial sobre cómo la profesionalización, la maternidad y los salarios se interrelacionan en el problema de la discriminación salarial de género. En

su libro *Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*, Goldin (2021) presenta los resultados de sus investigaciones sobre este tema. El texto analiza los cambios en la vida laboral y familiar en cinco grupos generacionales de mujeres estadounidenses con educación universitaria. Además, evalúa aspectos como la segregación laboral, el impacto de los hijos, el trabajo exigente, la economía de los cuidados y otros hallazgos relevantes sobre cómo las decisiones personales y de pareja afectan la brecha salarial de género (Cabrera, 2023).

Goldin también explica que, en ocupaciones bien remuneradas, como el derecho, la gestión y las finanzas, los empleadores prefieren colaboradores dispuestos a trabajar muchas horas debido a la demanda específica de sus clientes. Sin embargo, las

mujeres en estas ocupaciones enfrentan dificultades para cumplir con estas largas jornadas debido a sus responsabilidades familiares. Esto lleva a muchas mujeres a reducir sus horas de trabajo o abandonar sus empleos. Goldin sostiene asimismo que estas decisiones son principalmente una cuestión de elección, más que de paternalismo o prejuicios (Goldin, 2021; Tolbert, 2023).

Por otra parte, en su libro *Economía doble X*, Linda Scott (2021) señala que las mujeres ya generan aproximadamente el 40 % del PIB mundial y que su aporte a la economía será igual al de los hombres en el futuro. Sin embargo, esto aún no se refleja en una equidad salarial en el mercado laboral. Para Scott, el término “economía doble X” subraya cómo el sistema económico mundial tiende a ignorar a las mujeres, a pesar de que estas representan la mitad de la población global, y cómo abordar este problema puede generar grandes beneficios para la sociedad (Echazarreta et al., 2022).

Para alcanzar la equidad salarial, Scott (2021) propone promover la igualdad en el trato económico hacia las mujeres, fomentar su inclusión en el mercado laboral, garantizar salarios justos y mejorar su acceso a la propiedad privada, al capital y a los mercados. Su texto destaca, asimismo, las limitaciones que enfrentan las mujeres e insta a implementar medidas para superar estas barreras. Algunas acciones inmediatas incluyen el uso de las redes sociales para aumentar la concienciación y el apoyo a organizaciones benéficas que empoderan a las mujeres. Actuar rápidamente es, además, esencial mientras persista la inequidad salarial.

En Perú, la situación es, si no más, igualmente dramática para las mujeres y su impacto en la economía local. La inserción y crecimiento laboral de hombres y mujeres en el país difieren notablemente, lo que se evidencia en la menor probabilidad de las mujeres de alcanzar puestos de liderazgo en las organizaciones. Por ejemplo, solo una de cada cuatro gerentes en empresas privadas y una de cada diez miembros de directorios en la Bolsa de Valores de Lima es mujer, a pesar de la paridad o superioridad numérica de mujeres egresadas y graduadas de universidades (Ñopo, 2016; 2018).

Ñopo (2018) sostiene asimismo que las ocupaciones predominantemente masculinas en Perú están mejor remuneradas que las femeninas y que la brecha salarial es mayor en sectores como el

autoempleo, los empleos informales, las pequeñas empresas y los trabajos a tiempo parcial. Las mujeres optan por estos empleos flexibles debido a sus responsabilidades domésticas y familiares, lo que limita significativamente su participación en el mercado laboral.

La segregación jerárquica también es notable en el país, ya que pocas mujeres ocupan posiciones gerenciales. Para asumir estos cargos de alto mando se requiere trabajar largas horas y en días no laborables; una condición que resulta más viable para los hombres. Según Alfaro y Guerrero (2013), los factores que perpetúan en el Perú la brecha de género en ingresos incluyen el estado civil y la proporción de miembros del hogar en la población económicamente activa (PEA). Así mismo, se evidencia que la vida en pareja reduce la capacidad de las mujeres para generar ingresos en comparación con los hombres, especialmente entre la población rural de bajos ingresos.

Después de un recorrido global para entender las causas y orígenes de la brecha salarial de género, encontramos que las mujeres, en comparación con los hombres, enfrentan grandes responsabilidades, como la maternidad y el trabajo doméstico no remunerado. Estas responsabilidades no solo las relegan a puestos de menor jerarquía, sino que también perpetúan una situación de trabajo no remunerado en el hogar.

Otro factor clave es la visión machista del trabajo femenino. A pesar de la paridad en la formación académica entre hombres y mujeres, persisten creencias que exigen que las mujeres estén extremadamente calificadas para alcanzar ciertos puestos de trabajo. Además, aunque existen campañas de empoderamiento femenino y leyes que buscan promover la igualdad, todavía vivimos en una sociedad que a menudo ignora estas iniciativas; especialmente en ciertos sectores económicos.

### Referencias bibliográficas

- Alfaro, D., y Guerrero, E. (2013). Brechas de género en el ingreso: Una mirada más allá de la media en el sector agropecuario. *Economía y Sociedad*, (82), 31-41. <https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2016/07/04-cepes.pdf>
- Cabrera, J. (2023, 17 de octubre). *Mujer, carrera y familia: una conversación inédita con Claudia Goldin*. Cabreramc.

- <https://cabreramc.com/mujer-carrera-y-familia-una-conversacion-inedita-con-claudia-goldin/>  
Echazarreta, C., Costa, A., Montenegro Gálvez, D. D. I., Juárez Postigo, D. L., y Álvarez Gómez, D. F. (2022). La economía doble x: la desigualdad económica de las mujeres en los diferentes entornos globales. Un cambio de paradigma necesario. *Communication Papers. Media Literacy and Gender Studies*, 11(22), 134–143. [https://doi.org/10.33115/udg\\_bib/cp.v11i22.22786](https://doi.org/10.33115/udg_bib/cp.v11i22.22786)
- Goldin, C. (2021). *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.
- Ñopo, H. (2016, 18 de noviembre). *¿Por qué vemos menos mujeres que hombres progresando en el mundo laboral?* Foco Económico. <https://bit.ly/3EmR4MJ>
- Ñopo, H. (2018, 24 de agosto). *Equidad de género. Vale la pena recordar. El proceso de desaparición de las mujeres de los espacios de poder es progresivo* [Entrada en Twitter]. <https://bit.ly/3BmSvJb>
- ONU Mujeres – América Latina y el Caribe. (s. f.). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Scott, L. (2021). *Economía doble X: Cómo el sistema económico mundial ignora a las mujeres y qué podemos hacer al respecto*. Planeta.
- Tolbert, P. S. (2023). Career and Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity. *Administrative Science Quarterly*, 68(1), NP9-NP11. <https://doi.org/10.1177/00018392221105201>

