

## LITERATURA DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Astrid León Camargo<sup>1</sup>

Docente de la Universidad de los Llanos, Colombia

aleonc@unillanos.edu.co

### Resumen

En esta ponencia se presenta literatura de la brecha salarial de género. El tema es de interés y la producción es prolífica. La literatura ofrece el análisis suficiente para conocer la importancia de la problemática, y señala la necesidad de establecer el trato justo en el mercado laboral. Un amplio número de artículos describe la problemática en los países. A través de su lectura, se accede a una profunda visión mundial de la dinámica salarial de género. Esto revela la universalidad del fenómeno y sus características comunes. Su transversalidad en la dimensión social, ofrece un amplio campo de investigación, y la pertinencia atrae a las instituciones y científicos, con el propósito de promover la transformación social.

**Palabras claves:** Brecha, salarial, género, laboral, trabajo

### Abstract

This paper presents literature on the gender pay gap. The subject is of interest and the production is prolific. The literature offers sufficient analysis to know the importance of the problem, and points out the need to establish fair treatment in the labor market. A large number of articles describe the problems in the countries. Through reading it, a deep world vision of gender wage dynamics is accessed. This reveals the universality of the phenomenon and its common characteristics. Its transversality in the social dimension offers a broad field of research, and its relevance attracts institutions and scientists, with the purpose of promoting social transformation.

**Keywords:** Gap, salary, gender, labor, work

---

<sup>1</sup> Economista, Especialista en Finanzas y Preparación y Evaluación de proyectos, Especialista en Didácticas de Lectura y Escritura, Máster en Integración Económica Global y Regional, y Magíster en Ciencias Económicas. Estudios de Doctorado en Diseño, Fabricación y Gestión de Proyectos Industriales. Grupo de investigación *Integración*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de los Llanos, Villavicencio, Colombia.

## 1. DESCRIPCIÓN TEÓRICA

Para determinar que se ha escrito con brecha salarial de género, se buscó en la base de datos Scopus con las palabras claves “the gender pay gap”, entre el periodo 2016 hasta 2020. Los resultados muestran 572 artículos, y se observa un máximo en el año 2019 con 152 artículos. Las áreas en las que más artículos se han publicado son “Social Science”, “Business, Management and Accounting”, “Economics, Econometrics and Finance”, “Medicine”, “Psychology”. Los países que más han escrito son: Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Australia y Canadá. El 94,6% de los artículos están escritos en idioma inglés, el 2,4% en alemán, el 1,7% en español y el francés y portugués, cada uno el 0,52%

De la desigualdad social de género, la problemática de la brecha salarial de género, es el más ampliamente estudiado, mientras que otros, como la segregación de género en el trabajo, han tenido menos atención en la literatura empírica. Esto podría ser explicado por problemas metodológicos derivados de la elección adecuada del nivel de discriminación en el trabajo, así como los cambios en las clasificaciones de las ocupaciones a través del tiempo.

La literatura existente sugiere grandes y persistentes diferencias de género en la distribución de los puestos de trabajo y de salarios que se suelen llevar a cabo por hombres y mujeres en todas las regiones del mundo, dado que el grado de discriminación ocupacional horizontal y vertical por género permanece, y para las mujeres se presenta una falta de acceso a mejoras laborales en las mismas condiciones que los hombres (Campos-Soria, García-Pozo, & Sánchez-Ollero, 2015). Ejemplo de esto es la situación de las universidades argentinas, donde las mujeres son mayoría como alumnadas y profesorado, sin embargo, se encuentran concentradas en ciertas áreas del conocimiento, y son minoría en las categorías superiores, por tanto devengan menores sueldos (Morón, 2018).

Los estudios son numerosos, al analizar la brecha salarial por países. La brecha salarial de género en los países presentan algunas diferencias, por ejemplo, en los países de la ex Unión Soviética son considerables, y están por encima de los niveles observados en las economías avanzadas, mientras que las diferencias de género en el nivel educativo se tienden a reducir. Durante los últimos 25 años, las brechas se contrajeron en la mayoría de los países de la ex Unión Soviética (Khitarišvili, 2018). Por su parte, Alemania y Austria son dos países con una brecha salarial de género comparable y persistentemente alta. Ambos países se clasifican como estados de bienestar conservadores, en los que el modelo de sostén de familia masculino se ha modernizado solo en parte, y las estructuras corporativistas fuertes dan forma a las condiciones de trabajo (Bergmann, Scheele, & Sorger, 2018).

Los factores clave que influyen en la brecha salarial de género en el Reino Unido, Europa y Australia, ha disminuido en los últimos 40 años, sin embargo, cuando llegan las crisis, la tendencia se revierte, como se observó en la crisis económica de 2008. El monitoreo y la aplicación son más difíciles en periodos de turbulencia económica, y especialmente para categorías gerenciales con acuerdos salariales negociados más individualmente (O'Reilly, Smith, Deakin, & Burchell, 2015). Esto puede replicarse en esta época de crisis, debido a la pandemia.

Un estudio a profesionales de empresas en las industrias de las finanzas y seguros en 20 países, muestra la existencia de una brecha salarial de género en todos los países, con una variación considerable de la brecha, y de sus componentes entre países, requiriendo diferentes políticas para abordarla (Amado, Santos, & São José, 2018). En la mayoría de los países, los altos puestos ejecutivos están en manos de los hombres. En un estudio realizado en Australia entre 2010 y 2014, se observa que las mujeres ejecutivas ganan el 80,7% del salario total devengado por los hombres ejecutivos, como resultado de la menor participación de las mujeres en los puestos ejecutivos con alta remuneración (Yanadori, Gould, & Kulik, 2018).

En un estudio realizado con 37.599 empleados autónomos entrevistados en la India, Estados Unidos, Pakistán y Bangladesh, se revela la brecha salarial de género. Además del menor salario percibido, las mujeres autónomas se subvaloran más que los hombres autónomos con el mismo perfil. Situación que se presenta en los mercados laborales con empleados independientes, los cuales son neutrales al género (Dubey, Abhinav, Hamilton, & Kass, 2017).

En Alemania, el teletrabajo a domicilio presenta una heterogeneidad relativamente alta en el lugar de trabajo en la segregación de género, así como en la brecha salarial de género. Los autores señalan que es necesaria la intervención de los jefes, para equilibrar la vida laboral con la vida personal, de lo contrario, se refuerza la brecha salarial de género (Abendroth & Diewald, 2019). En Canadá, Suecia y Reino Unido, se conoció que a medida que se aumenta en la jerarquía laboral, se incrementa la brecha de género y en Estados Unidos, en tres estudios realizados en 1996, 2007 y 2012, investigaron la percepción que tienen las personas de la segregación ocupacional de género y la brecha salarial. Los resultados indicaron que si bien los estudiantes universitarios conocen la segregación de género y la brecha salarial de género, no están conscientes de la magnitud. Esta percepción permaneció durante este periodo de estudio y por consiguiente existe complacencia de la discriminación de género (Beyer, 2018).

La brecha salarial de género en Eslovaquia, entre 1993 y 2008, presenta las mismas características de la mayoría de países y se encuentra principalmente en las "actividades financieras y de seguros". Además, los autores destacan cómo las diferencias de género en el mercado laboral son influenciadas por la dinámica entre el empleo en el sector público y privado (Mitkova, 2018).

Los resultados frente a las acciones para reducir la brecha salarial no son tan evidentes. En un estudio realizado en Alemania, se encuentra que no existe evidencia que los sindicatos, convenios colectivos o comités de empresas, han reducido la brecha salarial por género (Oberfichtner, Schnabel, & Töpfer, 2020). La brecha salarial de género en el Reino Unido se ha mantenido, a pesar de la introducción de la ley de igualdad salarial de 1970. Aunque algunas universidades británicas intentaron corregir la desigualdad, esta permanece en sus claustros (Frank, 2020).

A pesar de la resistencia de la brecha salarial de género, frente a políticas laborales que promueven la igualdad de género, en un estudio en Italia durante 10 años, se demostró que la brecha salarial desaparece cuando los jóvenes son seleccionados por concurso público. Los concursos públicos son una forma de reconocer salarios justos en función del mérito (Castagnetti, Rosti, & Töpfer, 2020).

Cuando se explica la incidencia de los sectores públicos y privados, en la brecha salarial de género, una revisión sistemática de 98 artículos de revistas revisadas por pares, muestra que el sector público se desempeña relativamente mejor en la mayoría de los aspectos de la brecha salarial de género y factores que lo propugnan. Tal vez esto se explica porque los procedimientos institucionales que prevalecen en el sector público, ayudan a reducir las acciones individuales e institucionales que suelen abrazar la brecha salarial en la fuerza laboral, y presentes en el sector privado (Bishu & Alkadry, 2016). La gestión del estado para modificar el tamaño de la brecha laboral es significativa. Se considera que una intervención de parte del estado mediante la legislación en los países europeos pueden explicar en parte la brecha salarial por género (Hedija, 2018). La política monetaria influye en la brecha salarial de género en el Reino Unido. Definitivamente las autoridades monetarias indican en el bienestar de los hogares, a través de los ingresos salariales (Apergis, Hayat, & Kadasah, 2019).

## 2. CONCLUSIONES

La literatura de la brecha salarial de género, plantea que la brecha de género permanece sin distinción entre países desarrollados y subdesarrollados. Se suma que entender las causas no es fácil, dado que en los diferentes sectores y actividades económicas es común la brecha, y las actuaciones para disminuirla, no son suficientes. Sin embargo, una decidida intervención del sector público, como procedimientos institucionales para reducir la brecha y concurso por méritos para acceder a vacantes, son efectivos para avanzar hacia la igualdad salarial de género. Por consiguiente, la problemática es muy compleja, y los esfuerzos deben incrementarse, en beneficio de una sociedad más justa.

### 3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abendroth, A. K., & Diwald, M. (2019). Consequences of Home-based Telework on the Gender Pay Gap in Work Organizations: The Relevance of Different Forms of Implementation. *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie*, 71(1), 81–109. <https://doi.org/10.1007/s11577-019-00614-w>
- Amado, C. A. F., Santos, S. P., & São José, J. M. S. (2018). Measuring and decomposing the gender pay gap: A new frontier approach. *European Journal of Operational Research*, 271(1), 357–373. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2018.05.023>
- Apergis, N., Hayat, T., & Kadasah, N. A. (2019). Monetary policy and the gender pay gap: evidence from UK households. *Applied Economics Letters*, 26(21), 1807–1810. <https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1602702>
- Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2018). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria, (April 2017), 1–20. <https://doi.org/10.1111/gwao.12299>
- Beyer, S. (2018). Low Awareness of Occupational Segregation and the Gender Pay Gap: No Changes Over a 16-year Span. *Current Psychology*, 37(1), 373–389. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9521-4>
- Bishu, S. G., & Alkadry, M. G. (2016). A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors That Predict It. <https://doi.org/10.1177/0095399716636928>
- Campos-Soria, J. A., García-Pozo, A., & Sánchez-Ollero, J. L. (2015). Gender wage inequality and labour mobility in the hospitality sector. *International Journal of Hospitality Management*, 49, 73–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.05.009>
- Castagnetti, C., Rosti, L., & Töpfer, M. (2020). Discriminate me — If you can! The disappearance of the gender pay gap among public-contest selected employees in Italy. *Gender, Work and Organization*, (February), 1–37. <https://doi.org/10.1111/gwao.12442>
- Dubey, A., Abhinav, K., Hamilton, M., & Kass, A. (2017). Analyzing gender pay gap in freelancing marketplace. *SIGMIS-CPR 2017 - Proceedings of the 2017 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*, 13–19. <https://doi.org/10.1145/3084381.3084402>
- Frank, J. (2020). The Persistence of the Gender Pay Gap in British Universities\*. *Fiscal Studies*, 0(0), 1–21. <https://doi.org/10.1111/1475-5890.12219>
- Hedija, V. (2018). Is the rule of law significant for explanation of differences in the gender pay gap? *Prague Economic Papers*, 27(6), 704–722. <https://doi.org/10.18267/j.pep.684>
- Khitarishvili, T. (2018). *Gender pay gaps in the former Soviet Union: A review of the evidence* (No. 899). Annandale-on-Hudson, NY.
- Mitkova, L. (2018). *Occupational segregation and gender pay in Slovakia*. Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018: Innovation Management and Education Excellence through Vision 20202018. Milan; Italy; 25 April 2018 through 26 April 2018.
- Morón, N. G. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. *Revista Estudos Feministas*, 26(2), 1–18. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>

- O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 299–317. <https://doi.org/10.1093/cje/bev010>
- Oberfichtner, M., Schnabel, C., & Töpfer, M. (2020). Do unions and works councils really dampen the gender pay gap? Discordant evidence from Germany. *Economics Letters*, 196, 109509. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2020.109509>
- Yanadori, Y., Gould, J. A., & Kulik, C. T. (2018). A fair go? The gender pay gap among corporate executives in Australian firms. *International Journal of Human Resource Management*, 29(9), 1636–1660. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1255985>