



Na Mídia

14/03/2025 | [LexLatin](#)

¿Qué tan profunda es la brecha salarial de género en Latinoamérica, según país?

La desigualdad salarial es una de las mayores responsables de la disparidad: las mujeres de la región ganan entre un 16 y un 30% menos que los hombres por el mismo trabajo.

Rocío Mellas



Imagínate que eres la primera mujer universitaria de tu familia, que acabas de conseguir un empleo a tiempo completo y que te ofrecen un salario de 700 dólares. Haces malabares para llegar a fin de mes, cumplir con las tareas domésticas y de cuidado, y seguir capacitándote, pero mantienes el foco hasta que llegue otra oportunidad. Imagínate ahora que recomiendas a tu compañero de la universidad, le hacen una entrevista y queda seleccionado. Ambos tienen los mismos estudios, pero a él le ofrecen 1.000 dólares por el mismo trabajo. Suena injusto, ¿no? En un mes, habrá una diferencia de 300 dólares entre tu salario y el suyo; en un año, 3.600; ¿y en toda una vida?

En América Latina y el Caribe, esta situación es moneda corriente: las mujeres de la región ganan, en promedio, 70 centavos por cada dólar que ganan los hombres. La cifra, revelada por el Banco Mundial en septiembre de 2024, demuestra que la brecha salarial de género sigue siendo una deuda pendiente.

Y hay un dato más alarmante: si no avanzamos hacia políticas que garanticen la diversidad, representatividad, equidad e igualdad, América Latina y el Caribe podría tardar 53 años en cerrar las brechas de género.

Según el informe *The Global Gender Gap Report 2024* del Foro Económico Mundial, una de las mayores fuentes de desigualdad en los países latinos es la diferencia entre los ingresos de los hombres y de las mujeres.

Brecha salarial en América Latina y el Caribe

A pesar de los avances normativos en varios países, la desigualdad en los ingresos entre mujeres y hombres persiste, reflejando tanto sesgos estructurales como falencias en la implementación de políticas de equidad.

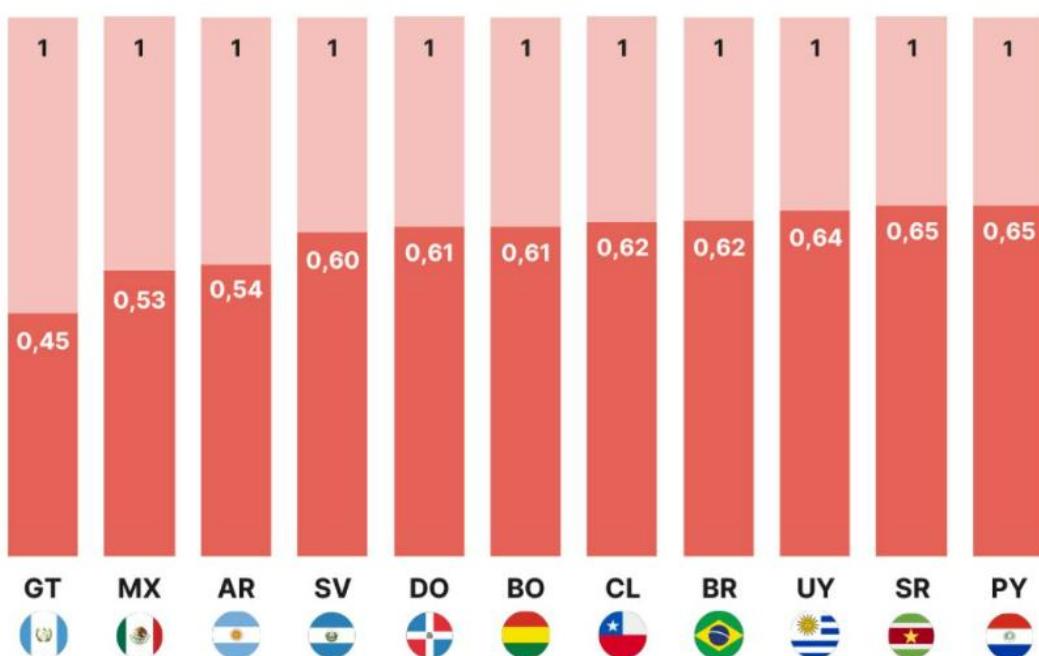
Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la disparidad de salarios no solo limita el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también afecta la productividad y el crecimiento económico de los países.

Guatemala, México y Argentina son los tres países con mayor brecha salarial de la región. En el caso de Guatemala, obtuvo 0,45 puntos en una escala que va de 1 (total equidad) a 0 (total inequidad) y que mide los ingresos entre el género femenino y masculino. De hecho, el índice de brecha salarial registrado en este país da cuenta de que los ingresos percibidos por las mujeres representan, en promedio, un 45 % de los ingresos de los hombres.

En la vereda opuesta se encuentran Paraguay, Surinam y Uruguay, los tres países mejor calificados de América Latina en términos de brecha de ingresos entre géneros.

Brecha salarial de género en América Latina

Comparación de los ingresos percibidos en 2024 por mujeres y hombres de la región. Referencia: 1 = equidad; 0 = inequidad.



Brasil, el país que más ha avanzado en legislación pro igualdad

Brasil, el gigante de América Latina, es uno de los países que más ha trabajado en reivindicar los derechos de las mujeres: desde 2023 a esta parte, ha promulgado al menos nueve leyes, entre ellas, la Ley de Igualdad Salarial.

Estos esfuerzos por regular los derechos de las mujeres en pos de mayor igualdad y equidad, ha dado sus frutos: el país achicó la brecha salarial entre hombres y mujeres y se acercó al top tres del Informe Global sobre la Brecha de Género 2024, justo detrás de Uruguay, con 0,62.



Priscila Faricelli

“Aún queda mucho por hacer para lograr la diversidad de género en el mercado laboral, en los consejos de administración de las empresas y también en el Poder Judicial. Desgraciadamente, cuando las mujeres alcanzan posiciones destacadas, se enfrentan a justificaciones o comentarios que terminan menoscabando sus méritos. Un ejemplo reciente fue el comentario del propio presidente, Lula Da Silva, en el discurso oficial de posesión de la nueva ministra de Relaciones Institucionales, cuando sugirió que, entre otras razones, la había nombrado por su belleza. Este comentario no solo ha sido degradante y fuera de lugar para Gleisi Hoffmann, sino también para todas las mujeres que por su competencia llegan a posiciones de liderazgo”, sostiene Priscila Faricelli, socia del área fiscal de Demarest y patrocinadora de *D Mulheres*, una iniciativa creada en 2017 para promover la igualdad de género en el despacho brasileño y el sector legal.

El 12 de marzo, la ministra María Elizabeth Rocha asumió como presidenta del Tribunal Superior Militar (STM) y se convirtió en la primera mujer en dirigir la institución en más de 200 años de historia.

La llegada de más mujeres al Poder Judicial y las sentencias con perspectiva de género garantizarán, también, más igualdad de derechos.

“La representación femenina es fundamental para reducir la enorme brecha que aún existe en relación a la realidad masculina en el sector Judicial; y es imprescindible iniciar acciones hoy mismo para reducir las diferencias y brindar justicia de género en todos los ámbitos del Derecho”, enfatiza Faricelli.

Cómo adherir a uno de los ODS desde un despacho legal: ideas prácticas

La igualdad de género ocupa un lugar central en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (ONU). Sin ir más lejos, el secretario general del organismo, António Guterres, aseguró que este año la organización destinará todos sus esfuerzos para luchar contra las desigualdades y ampliar las oportunidades para las mujeres y las niñas.

Los despachos legales de América Latina, en este sentido, tienen un rol central. Ahora bien, ¿cómo llevarlo a la práctica y adherir al ODS #5?

- Garantizar el acceso equitativo a puestos de liderazgo.

- Establecer una política DEI para la firma, comprendiendo que la igualdad salarial no solo es una meta legal, sino un paso necesario hacia economías más equitativas y sostenibles.
- Participar activamente en reformas que incluyan igualdad de género y asesorar a los clientes con perspectiva de género.
- Promover la transparencia de sueldos en la organización, ofreciendo reportes públicos de brechas salariales.
- Impulsar políticas de primer empleo para garantizar la llegada de más mujeres a trabajos formales, contemplando que en América Latina cerca del 25 % de las mujeres no cuenta con ingresos propios.
- Cuando la legislación no sea lo suficientemente robusta, ofrecer licencias parentales extendidas, contemplando el concepto de corresponsabilidad en la crianza para todos los colaboradores.

Si bien la brecha salarial en América Latina es un desafío estructural que exige cambios profundos tanto en la legislación como en la cultura corporativa y social, hablar del tema es el primer paso.

De acuerdo con cifras recogidas por la ONU, alcanzar la paridad de género para 2030 requerirá una inversión de 360.000 millones de dólares anuales, pero no cerrar la brecha ya está costando billones.

El trabajo de cuidado no remunerado, un enemigo silencioso

En América Latina y El Caribe, las mujeres somos responsables de casi el 80 % de las horas que se invierten en trabajos domésticos y de cuidado. Si bien cuidar puede ser muy satisfactorio, la sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado puede afectar negativamente la salud física y emocional, y tiene un impacto directo en los ingresos familiares.

No es una opinión, es un dato: por liderar trabajos de cuidado no remunerado, muchas mujeres de la región deben abandonar sus estudios, poner en pausa su desarrollo profesional o bien exponerse a salarios mal remunerados. Y esto se traduce, a largo plazo, en vulnerabilidad económica en la vejez, dado que contribuye a que la brecha salarial entre hombres y mujeres se perpetúe, también, en las pensiones.

Por eso, si queremos más oportunidades para las mujeres, tenemos que hablar de cuidados:

Y tú, ¿qué estás haciendo para ayudar a cerrar las brechas de género?