

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Reducir las brechas de género: Una mirada a las desigualdades de género en el ámbito laboral

**Reducing Gender Gaps: A Look at Gender Inequalities in the
Workplace**

Jessica Coronel Villarreal

Jessicacoronel246@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-8703-1407>

Universidad Nacional Mayor de San

Marcos

Lima – Perú

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4415>

Artículo recibido: 30 de junio de 2025

Aceptado para publicación: 27 de agosto
de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4415>

Reducir las brechas de género: Una mirada a las desigualdades de género en el ámbito laboral

Reducing Gender Gaps: A Look at Gender Inequalities in the Workplace

Jessica Coronel Villarreal

Jessicacoronel246@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-8703-1407>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima – Perú

Artículo recibido: 30 de junio de 2025. Aceptado para publicación: 27 de agosto de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El presente artículo invita a reflexionar críticamente sobre las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral. Se analizarán conceptos como estereotipos de género, la penalización por maternidad, el techo de cristal y el acceso limitado a puestos de liderazgo, todos atravesados por la lógica patriarcal y neoliberal que refuerza la exclusión. La reflexión incorpora marcos teóricos del análisis crítico del discurso, la teoría feminista y la perspectiva de los nuevos movimientos sociales. También se incluyen datos empíricos recientes que evidencian las brechas persistentes en América Latina y el Caribe. Y se propone una racionalidad liberadora como horizonte de transformación.

Palabras clave: género, estereotipos, economía y maternidad, liderazgo femenino

Abstract

This article invites a critical reflection on the structural inequalities that affect women in the workplace. It explores concepts such as gender stereotypes, the motherhood penalty, the glass ceiling, and limited access to leadership positions—all shaped by patriarchal and neoliberal logics that reinforce exclusion. The reflection incorporates theoretical frameworks from critical discourse analysis, feminist theory, and the perspective of new social movements. Recent empirical data highlighting persistent gaps in Latin America and the Caribbean are also included. Finally, the article proposes a liberating rationality as a horizon for transformation.

Keywords: gender, stereotypes, economy, motherhood, female leadership

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Coronel Villarreal, J. (2025). Reducir las brechas de género: Una mirada a las desigualdades de género en el ámbito laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (4), 2032 – 2040. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i4.4415>

INTRODUCCIÓN

Durante muchos años, las mujeres han sido invisibilizadas y lograr su inserción en el ámbito laboral ha sido una lucha constante para que se reconozcan sus derechos respecto a la igualdad de condiciones, equidad salarial, y nuevas oportunidades. Actualmente la brecha de género sigue siendo uno de los mayores desafíos sobre todo en Latinoamérica y se manifiesta en términos cuantitativos como cualitativos.

Simone de Beauvoir (1949), menciona en 'El segundo sexo' que la mujer ha sido históricamente construida como 'el otro', como una alteridad subordinada al sujeto masculino. Esta perspectiva da cuenta que los roles de género que se ha asignado a las mujeres culturalmente construyen barreras al crecimiento femenino, con lo cual condiciona el ascenso.

Entraremos a criticar cómo funcionan los estereotipos de género, la maternidad como penalización estructural, el fenómeno del techo de cristal y la baja representación de mujeres en puestos de liderazgo. Para ello utilizaremos de base textos de análisis crítico del discurso de Van Dijk, la racionalidad liberadora de Zamora, y los datos empíricos regionales del BID, así como en aportes clásicos y contemporáneos del feminismo.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y SU PERSISTENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Los estereotipos de género se reflejan de manera persistentemente en forma de exclusión simbólica y material en el ámbito laboral. Asignan roles ya diferenciados a los hombres, quienes son considerados y relacionados con la razón y la lógica, innatos en el puesto de alta dirección y liderazgo; y por el otro lado, las mujeres reconocidas y asociadas al servicio, el cuidado, la obediencia y sumisión. Este tipo de visión patriarcal de los roles impacta de manera directa en la división sexual del trabajo, y hace mucho más limitado las posibilidades y crecimiento laboral de las mujeres.

Simone de Beauvoir (1949) advertía ya en El segundo sexo que “no se nace mujer: se llega a serlo”, Esta frase refleja que la identidad de la mujer se construye a través de la historia y la cultura, la cual define nuestro comportamiento, lo que se espera de su rol en la sociedad y en el trabajo, esta construcción cultural implica limitantes e impone barreras que hacen condicionante el desempeño femenino esperando tener mujeres en cargos menores o menos retadores y muy rara vez asociado a puestos de liderazgos corporativos.

Desde el análisis crítico del discurso, Teun van Dijk (1999) sostiene que “el poder simbólico se reproduce a través de estructuras discursivas que naturalizan la jerarquía social y legitiman la exclusión de los grupos subalternos” (p. 24). Bajo esta línea la cultura organizacional de los trabajos definirá un rol clave en mantener y reproducir los estereotipos, empezando desde el proceso de selección, que normaliza a los hombres en puestos de liderazgo y mujeres en posiciones asistenciales.

Estos estereotipos invisibles son dañinos al punto que puede repercutir en la confianza de las mujeres en la contratación y el ascenso, sino también en su autoestima y la línea de carrera profesional. La literatura feminista advierte sobre el fenómeno del “síndrome del impostor”, este afecta con mayor intensidad a las mujeres en espacios que son competitivos, ya que refuerza la idea que ese no es su lugar y no pertenecen allí. A esta problemática se le suma la interseccionalidad, con diferentes maneras de discriminación donde convergen temas de clase, orientación sexual, género, raza, educación, entre otros.

El feminismo contemporáneo postula a la deconstrucción de estos estereotipos de manera integral y en forma colectiva, ya que la transformación debe ser de fondo, no sólo las políticas de las organizaciones sino también el compromiso, la cultura y las manifestaciones en las que se basan las desigualdades. De acuerdo a la Teoría Feminista Contemporánea en su diagrama de lucha, se debe

considerar las instituciones, los medios, la educación y el lenguaje para que se pueda lograr la transformación estructural.

MATERNIDAD Y LA PENALIZACIÓN DE GÉNERO: EL COSTO OCULTO

El factor más importante y determinante en las desigualdades de género viene siendo la penalización de la maternidad a la que se ven expuestas las mujeres cuando toman la decisión de ser madres. Se ve reflejado en el crecimiento laboral de manera directa, ya que el acceso a un puesto laboral incluso en la contratación a una madre gestante es limitado, se ven automáticamente excluidas con preguntas como: ¿cuántos meses de embarazo lleva?, ¿tiene más hijos?, ¿Quién la ayuda en casa?, ¿cuál es su disponibilidad? Esta penalización limita el acceso al trabajo formal, los beneficios sociales, el crecimiento y el reconocimiento profesionales. Muy a pesar de la normativa y sus avances de cara a la protección a la madre gestante, no termina de ser suficiente cuando tenemos un mercado laboral que penaliza y castiga el ejercicio y el derecho a ser madre.

Claudia Goldin, Premio Nobel de Economía, señala que “los trabajos más lucrativos requieren una disponibilidad constante, y eso penaliza a las mujeres que suelen tener responsabilidades familiares” (Goldin, 2023, p. 2). Se evidencia que el modelo actual laboral está dirigido y acondicionado desde un rol masculino tradicional con disponibilidad inmediata y sin ataduras de laborales domésticas y de cuidado, es el mismo mercado el que reconoce y premia esta disponibilidad total.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021) reporta que en América Latina las mujeres con hijos enfrentan una reducción salarial del 17% en comparación con sus pares sin hijos, mientras que los hombres con hijos no sólo no son penalizados, sino que muchas veces son premiados con aumentos salariales. Aquí se visibiliza la penalización de la maternidad, cuando en lugar de reconocer la doble labor profesional y doméstica – que no es reconocida económicamente-, termina siendo el varón el que recibe un mayor ingreso porque ahora tiene hijos, reforzándose de esta manera la desigualdad estructural, manteniendo el rol primitivo de hombre proveedor y mujer cuidadora, de esta manera la brecha de género se acentúa en lo económico.

Desde la lógica neoliberal en el trabajo, se demuestra que la prioridad es la producción, eficiencia, eficacia, así como la disponibilidad inmediata y permanente, aquí la maternidad es una carga, que tiene un costo no menor y que interrumpe la continuidad en el trabajo. Zamora Lomelí (2014) advierte que esta racionalidad instrumental “coloniza los vínculos humanos, convierte a las personas en recursos y a la vida en un medio, no en un fin” (p. 67), lo cual desvaloriza el cuidado como actividad socialmente necesaria.

Por otro lado, los beneficios otorgados a las madres gestantes en las licencias por maternidad, y el equilibrio vida y trabajo, no son suficientes y se encuentran mal distribuidos por ejemplo; las licencias de maternidad son mayores que las de paternidad, cuando ambos podrían asumir la responsabilidad de cuidado del bebé en los primeros meses al igual que la mujer, no hay políticas de corresponsabilidad parental, los varones no se involucran, esta visión sigue manteniendo la idea que las mujeres no son las llamadas a asumir responsabilidades de largo plazo.

La transformación debe ser estructural desde la cultura y las políticas laborales que siguen representando es sus licencias y beneficios que el cuidado es una responsabilidad solo de las mujeres. Y a esto sumado el enfoque de interseccionalidad esta carga es más grande cuando enfrentan diversas formas de exclusión de manera simultánea.

EL TECHO DE CRISTAL Y EL ACCESO RESTRINGIDO AL LIDERAZGO

Se considera como “techo de cristal” a todas esas barreras invisibles que enfrentan las mujeres para que puedan alcanzar puestos de liderazgo en las organizaciones. Los cuales muy a pesar de contar con todas las condiciones formativas para el desempeño en el rol, tener la experiencia profesional y las competencias que se requieren, encuentran que este despegue se limita por obstáculos estructurales y simbólicos lo cual genera que pierdan la carrera contra los hombres para lograr las posiciones de liderazgo en las empresas.

Según el informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021), solo el 15% de los cargos directivos en grandes empresas de América Latina están ocupados por mujeres. Este dato que revela la subrepresentación femenina no responde a la falta de preparación para el cargo, sino es una mezcla de normas culturales, el poder masculinizado lo que hace que no se vea legitimada a la mujer como líder. El mismo informe señala que “las mujeres enfrentan una doble evaluación: se espera que lideren sin dejar de ser ‘agradables’ y ‘maternas’” (BID, 2021, p. 6), una exigencia que no se aplica a sus pares varones.

Van Dijk (1999) afirma que “el poder se ejerce también mediante el control de la mente de los otros, particularmente a través del discurso” (p. 25). Es precisamente este discurso masculinizado, el que perpetúa los estereotipos de género que reconoce al hombre que manda como la persona firme, segura, racional, que no combina emociones.

Simone de Beauvoir (1949) ya había señalado que “a la mujer se le niega el reconocimiento pleno como sujeto autónomo, y es juzgada siempre desde su condición de mujer” (De Beauvoir, 1949). Lamentablemente esta mirada aún persiste cuando las líderes mujeres deben demostrar constantemente que merecen el cargo, aún así son vigiladas, cuestionadas y evaluadas con mayor rigor por este sesgo incrédulo sobre si realmente puede con el cargo.

Desde una perspectiva decolonial y feminista, Boaventura de Sousa Santos (2001) indica que los nuevos movimientos sociales impulsan modelos alternativos de poder, basados en la horizontalidad, la reciprocidad y la justicia relacional. Estos nuevos enfoques decoloniales tienen una propuesta que promueve que los nuevos liderazgos sean más colaborativos, inclusivos y diversos para asegurar así mayor participación y un resultado enriquecido.

Romper el techo de cristal requiere de compromiso, y de la transformación cultural donde las mujeres sean valoradas en sus liderazgos, y se sientan seguras y empoderadas en poder ejercer su rol sin la necesidad de tener que renunciar a su identidad o mostrarse con actitudes masculinizadas para lograr el respeto como líder.

CASOS Y DATOS EMPÍRICOS EN AMÉRICA LATINA Y LA EXPERIENCIA GLOBAL

Para entender la brecha de género, es necesario visibilizar esta problemática desde los indicadores reflejados a nivel regional y global, el cual nos muestra que las mujeres pasan por dificultades estructurales que no les permite el acceso a puestos de liderazgo, ni tener una remuneración que sea equitativa en el trabajo.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en América Latina y el Caribe las mujeres representan el 58% de las personas con título universitario, pero son apenas el 15% de los cargos directivos en las empresas de mayor tamaño (BID, 2021). Este indicador demuestra claramente que contar con estudios, preparación y experiencia no garantiza la igualdad de oportunidades.

Además, el mismo informe advierte que el 35% de las mujeres que trabajan en empresas latinoamericanas considera que sus posibilidades de ascenso son menores que las de sus colegas

varones, incluso cuando tienen igual o mayor rendimiento. Las mujeres sienten la necesidad de demostrar que son aptas para el cargo, lo que afecta a la motivación, y crea un ambiente laboral difícil.

Desde el frente salarial, el informe de la OIT (2022) indica que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en América Latina oscila entre el 17% y el 25%, dependiendo del país. Esta brecha se amplía en los niveles jerárquicos superiores y en sectores de alta remuneración, donde la presencia femenina es mínima. Como lo indica Claudia Goldin, “las mujeres ganan menos no solo porque trabajan menos horas, sino porque el mercado les paga menos por el mismo trabajo o uno de igual valor” (Goldin, 2023).

A nivel global, el Foro Económico Mundial (2023) señala que, al ritmo actual, se necesitarán 131 años para cerrar completamente la brecha de género en el mundo. Esta cifra es preocupante, ya que demuestra la necesidad urgente de reformar las estructuras laborales, las políticas de cuidado parental e implementar nuevas formas de liderazgo.

Los datos también muestran una diversidad interseccional importante como la raza, la etnicidad y la clase social, es decir, las mujeres indígenas en América Latina enfrentan tasas de informalidad superiores al 70%, con nulo acceso a seguridad social, mientras que las mujeres afrodescendientes reportan los niveles más bajos de representación en posiciones de liderazgo.

La reflexión sería que la brecha de género afecta no solo de manera personal a las mujeres, sino también al ser un modelo estructural que esta apalancado en las desigualdades históricas, reflejan que se necesita un poco más que reformas de políticas, sino un cambio en el modelo neoliberal del poder y la producción.

ANÁLISIS DESDE LA TEORÍA FEMINISTA CONTEMPORÁNEA

La teoría feminista contemporánea, hace una reflexión crítica de las formas de desigualdades de género a las que se enfrentan las mujeres, esta nueva perspectiva va más allá al sumar nuevas categorías importantes de epistemologías del sur, interseccionalidad, el rol del cuidador, los cuales cuestionan la estructura patriarcal que mantiene las mujeres subordinadas.

Uno de los aportes más importantes proviene de la crítica a la neutralidad del trabajo asalariado, por ejemplo, la autora Silvia Federici ha demostrado que la economía capitalista se ha sostenido históricamente sobre el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar, sin el cual la producción no sería sostenible. Bajo esta crítica se da a conocer que esta relación entre la reproducción y las desigualdades laborales pasa a cuestionar la división entre la vida pública y privada.

La perspectiva del feminismo contemporáneo es la que indica que el desarrollo profesional de las mujeres no es homogéneo. Kimberlé Crenshaw (1989), acuñó el término “interseccionalidad” para describir cómo las opresiones de género se entrecruzan con otras formas de exclusión como la raza, la clase, la etnia o la orientación sexual. Esta mezcla de exclusiones hace que para mujeres históricamente discriminadas se acentúe la problemática, como las mujeres indígenas, trans, afrodescendientes, o provenientes de provincia, quienes soportan más obstáculos por la combinación de estos factores.

En América Latina, el pensamiento decolonial feminista ha contribuido a ampliar las categorías de análisis. Como se señala en el Diagrama de la Teoría Feminista Contemporánea (2021), las luchas feministas no pueden desvincularse de la crítica al colonialismo, el extractivismo y el racismo estructural. Existen diferencias específicas entre los feminismos del sur y el norte. En esta línea, la filósofa María Lugones plantea el concepto de “colonialidad del género”, que se entiende como una imposición histórica de roles sexuales para hombres y mujeres y a su vez jerárquicos en las poblaciones colonizadas. Lo que significa que a nivel latinoamericano la opresión de género viene con el colonialismo y su estructura de poder racializada neoliberal.

Es así que, el feminismo contemporáneo también ha renovado las formas de pensar el liderazgo. En lugar de replicar modelos jerárquicos y verticales, propone liderazgos colectivos, afectivos y horizontales, basados en la ética del cuidado y el reconocimiento mutuo. Esta propuesta no solo transforma el poder, sino también la subjetividad y el sentido del trabajo, como puede verse, la teoría feminista actual ofrece un marco robusto para comprender las brechas de género en el trabajo como producto de relaciones históricas de poder, discurso y exclusión. No se trata simplemente de “darle más oportunidades a las mujeres”, sino de repensar profundamente cómo está organizado el trabajo, para quién, con qué fines y a qué costo.

NUEVOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y DISCURSOS DE EMANCIPACIÓN

Los nuevos movimientos sociales representan un rol importante en una lucha que va más allá de los pedidos laborales o económicos como se hacía anteriormente con los movimientos tradicionales que tenían un carácter más higiénico de la demanda, estos nuevos movimientos plantean un cambio estructural desde el reconocimiento en lo simbólico para estos grupos minoritarios, especialmente los feministas, de la comunidad LGTBQ+, y antirracistas, los cuales critican y cuestionan la estructura de poder en relación al trabajo, en búsqueda de la igualdad y la justicia.

Desde la perspectiva de Boaventura de Sousa Santos (2001), estos movimientos articulan una epistemología del sur, como una forma de conocimiento y acción política que parte de la experiencia histórica de la exclusión, la colonialidad y la subalternidad. Este raciocino alternativo promueve el desafío a la lógica colonial dominante y se construye desde la vida cotidiana.

El feminismo es uno de los movimientos que promueve la emancipación y que busca una forma de vida que sea más justa y sostenible. Como afirma Zamora Lomelí (2014), estos movimientos “no solo reclaman derechos, sino que interpelan la racionalidad misma de la modernidad capitalista y patriarcal” (p. 35).

Uno de los grandes aportes del feminismo contemporáneo es precisamente su capacidad para politizar lo personal y lo cotidiano. La consigna “lo personal es político” muestra la idea de que las experiencias íntimas y personales –como la maternidad, la violencia simbólica o la exclusión laboral– están atravesadas por relaciones estructurales de poder y, por tanto, deben ser parte de la agenda pública.

El feminismo en Latinoamérica cree en que las demandas para lograr un trabajo digno, vivir sin violencia, a la vida, y el reconocimiento en diferentes espacios son importantes en las alianzas con diferentes comunidades que con mujeres diversas urbanas, indígenas, campesinas, migrantes.

Esta articulación de mujeres se representa en diferentes movimientos que visibilizan la injusticia social estructural en los sistemas laborales y en cualquier otra forma de opresión. En relación al trabajo han levantado su voz para cuestionar los modelos laborales con nuevas formas de liderazgo, y de relacionamiento humano más horizontal enfocado en el diálogo, donde las mujeres sean respetadas en su diversidad sin tener que renunciar a su identidad.

REFLEXIÓN CRÍTICA

Entendemos que las desigualdades de género no se pueden analizar sólo desde la parte estadística o normativa, se necesita reflexionar sobre la crítica a la perpetuación de las estructuras de poder colonizadas con un eje patriarcal, que se reproduce de manera silenciosa desde la cultura, como algo normalizado desde los roles de género. También se perpetúa desde el discurso que refuerzan los estereotipos de género y normaliza las exclusiones y jerarquías.

Teun van Dijk (1999) plantea que “el control del discurso es también una forma de control social y cognitivo” (p. 20). Esto implica que quien define qué es el éxito, qué es ser competente o qué es liderar,

también define quién puede o no aspirar a ocupar esos lugares. Se entiende que para lograr el cambio en las desigualdades laborales es necesario cambiar el discurso patriarcal.

Es así que el poder se inserta desde el imaginario social, quien determina cual es la estructura de roles que se deben de seguir y las personas lo consideran como legítimo, de ahí viene la importancia de los movimientos decoloniales y feministas que critican y cuestionan desde los diferentes ámbitos comunicacionales, educativos, instituciones y en las organizaciones.

Para poder lograr un cambio real es necesario que se rompa con la ideología neoliberal que promueve el mérito, el reconocimiento al que produce más y de manera individualista, a eso sumado que pueda tener tiempo y disponibilidad constante para que pueda producir más, bajo este modelo es necesario repensar la transformación laboral, los valores y sus fines.

CONCLUSIONES

Lejos de tratarse de fenómenos aislados o excepcionales, estas desigualdades son estructurales y responden a una organización social, económica y patriarcal que ha excluido históricamente a las mujeres del ejercicio pleno de sus derechos.

El artículo demuestra diferentes dimensiones de desigualdad en el ámbito laboral, bajo el análisis de los estereotipos, la penalización por maternidad, el techo de cristal y las barreras al liderazgo femenino desde una perspectiva crítica, feminista e interseccional.

Cada perspectiva se conecta y responde a una desigualdad estructural histórica y patriarcal, dejando a las mujeres remando en la lucha por sus derechos como mujer y como profesionales. Los aportes del feminismo contemporáneo, el análisis crítico del discurso y los nuevos movimientos sociales nos muestran que las desigualdades de género son un problema que busca la transformación de las estructuras de poder no solo desde su política pública, sino desde la búsqueda de nuevas formas de trabajo y liderazgo, sin que las mujeres deban adaptarse o masculinizarse y puedan aportar desde su experiencia, diversidad y la lucha.

REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2021). Una olimpiada desigual: La equidad de género en las empresas de América Latina y el Caribe. <https://publications.iadb.org/es/una-olimpiada-desigual>

Beauvoir, S. de (2005 (1949)). El Segundo Sexo. Madrid: Cátedra, Colección Feminismos.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.

Federici, S. (2013). El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo. Traficantes de Sueños.

Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. Tabula Rasa, 9, 73–101.

Goldin, C. (2023, octubre 15). Premio Nobel de Economía, la mayor experta en brecha salarial: “Hemos estado mirando hacia el lugar equivocado” [Entrevista]. XL Semanal. <https://www.abc.es/xlsemanal/personajes/premio-nobel-economia-claudia-goldin-brecha-salarial.html>

Santos, B. de S. (2001). Los nuevos movimientos sociales. En Producción teórica desde los movimientos sociales. CLACSO.

Van Dijk, T. A. (1999). El análisis crítico del discurso. Anthropos.

Zamora Lomelí, C. (2014). Hacia la racionalidad liberadora en los movimientos sociales. En Antología del pensamiento crítico mexicano contemporáneo. CLACSO.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .