

TRANSPARENCIA SALARIAL EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO: UN ANÁLISIS MEDIANTE LA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA

Pay transparency and gender inequality: a systematic review of the literature

transparência salarial na desigualdade de gênero: uma análise por meio da revisão
sistemática da literatura

Talía Rivera Guerrero¹

Universidad Nacional de Colombia
trivera@unal.edu.co
No. 0009-0007-1634-6398
Colombia

Sebastian Felipe Vinchira Lozano²

Universidad Nacional de Colombia
svinchira@unal.edu.co
No. 0009-0000-3986-6205
Colombia

¹ Pregrado de contaduría pública-Universidad Nacional de Colombia. Estudiante de séptima matrícula de contaduría pública. Clase de español y comunicación.

² Pregrado de contaduría pública-Universidad Nacional de Colombia. Estudiante de segundo semestre de contaduría pública. Clase de español y comunicación.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo demostrar la discriminación étnica en las brechas salariales que presentan las mujeres. Analizar la efectividad de las leyes de transparencia salarial como estrategia en contra de la indiferencia. Esta investigación se realiza por medio del método de la revisión sistemática de literatura y el método PRISMA, centrándonos en la extracción de datos, para crear una búsqueda específica de artículos; el periodo de tiempo seleccionado es desde los años 2000 debido al incremento que se ha ido presentando en el transcurso de los años. Con la información que proporcionan los artículos, se deja en evidencia la ineficiencia que tienen las leyes de transparencia salarial como estrategia en contra de la discriminación que se presenta mayormente en las mujeres negras, dados los estereotipos y etiquetas que se suelen implementar para dicha población. Este trabajo aporta criterios que le permiten al lector conocer más acerca de la desigualdad que presentan las mujeres negras por medio de las brechas salariales. Las soluciones que se han planteado y qué tan eficientes han llegado a ser para erradicar dicha problemática.

Palabras clave

Discriminación, ley, salario, mujer.

Abstract

The present article aims to demonstrate ethnic discrimination in the wage gaps that women face. It also aims to analyze the effectiveness of salary transparency laws as a strategy against indifference. This research is conducted using the systematic literature review method and the PRISMA method, focusing on data extraction to

create a specific search for articles. The selected time period is from the year 2000 due to the increase that has been presented over the course of the years. The information provided by the articles highlights the inefficiency of salary transparency laws as a strategy against the discrimination that is mostly present among Black women, given the stereotypes and labels that are often implemented for said population. This work provides criteria that allow the reader to learn more about the inequality that Black women face through wage gaps. It also discusses the solutions that have been proposed and how efficient they have been in eradicating this problem.

Keywords: discrimination, law, wage, woman.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada al análisis de la transparencia salarial como una herramienta en contra de las brechas de desigualdad racial y de género que se evidencian en el ambiente laboral; tal y como evidencian Wilson y Rodgers (2016) en su investigación, los hombres negros que trabajan a tiempo completo seguían ganando un 22 % menos que los hombres blancos. Esto quiere decir que hoy en día se siguen presentando estereotipos en contra de las personas pertenecientes a grupos indígenas y afrocolombianos, no solo por parte de los hombres. Un análisis realizado por Cancio et al. (1996), donde encontraron que dos grupos de mujeres con antecedentes similares contaban con diferentes salarios. Las mujeres blancas tienden a ganar un 6 % más que las mujeres negras. De igual forma, la misma sociedad se ha encargado de devaluar al género femenino, por medio de comentarios o estigmatizaciones que generan que “las mujeres negras se enfrentan a barreras que limiten sus oportunidades debido al racismo y al sexism” (Valenzuela & Reinecke, 2000). Cada vez este tipo de situaciones son más comunes ante las personas, llegando al punto de crear un ambiente laboral lleno de

estereotipos e indiferencia, por medio de acciones o decisiones, comúnmente poniendo a la mujer por debajo del hombre, al afro e indígena por debajo del blanco; esto con el fin de crear ideologías acerca de que el color de su piel o raza define su inteligencia, responsabilidad, amor y, algo muy importante, ser merecedor.

La brecha salarial de género es un reflejo de las disparidades entre hombres y mujeres que persisten en el mercado laboral. Como argumentan Gontero & Ravest (2025), el indicador más utilizado para medir esta brecha es el margen por el cual el salario de las mujeres es inferior (o superior) al de los hombres, denominado “brecha salarial de género no ajustado”. Este indicador es muy sensible a los efectos de composición, es decir, a las diferencias en sus características entre hombres y mujeres en la fuerza laboral, los cuales pueden sesgar significativamente el resultado. Además, este indicador considera diferencias en el nivel educativo, las horas trabajadas y el sector para controlar sesgos debido a la composición de los trabajadores asalariados. “Los resultados revelan brechas salariales de género positivo a favor de los hombres para todos los países considerados y podrían utilizarse como una medida complementaria al indicador tradicional” (Gontero & Ravest, 2025).

También, se encontró que no solo suceden casos de indiferencia en América Latina; algunos consumidores en Estados Unidos sufren discriminación por raza y género por parte de instituciones financieras tradicionales, lo que resulta en menor calidad de servicio y acceso limitado al crédito. Tal y como dice Miranda Reiter (2024), los resultados indican que los consumidores negros son más propensos a sufrir discriminación financiera, y las mujeres menos propensas que los hombres a denunciarlas. Como consecuencia directa de esta discriminación, muchas personas recurren a servicios financieros no tradicionales. Al analizar la discriminación por razón de género, en Estados Unidos fue necesario implementar políticas

específicas para reducir las prácticas discriminatorias que afectaban la capacidad de las mujeres para acceder a las instituciones financieras; encontramos que “la Ley de Igualdad de Oportunidades de Crédito de 1974 se implementó parcialmente para garantizar que las mujeres, independientemente de su estado civil, tuvieran derecho a abrir sus propias cuentas bancarias y de crédito” (Miranda Reiter, 2024, pág. 3).

De igual manera, se encontró en una investigación realizada por Mujeres ONU Colombia, acerca de la tasa de desempleo en las mujeres (2024), que entre el 2021 y 2023 la brecha pasó de 6,7 puntos porcentuales a 4,6, situándose por debajo de los niveles previos a la pandemia. Si bien las cifras comparativas muestran leves avances, las mujeres siguen enfrentando mayores obstáculos al evidenciar la pobreza continua; para el 2023, por cada 100 hombres en situación de pobreza, había 121 mujeres. De igual forma, se tienen pensamientos erróneos acerca de la labor que ejercen las mujeres negras, llegando al punto de establecer que “se requieren de siete años de educación adicional para equiparar el ingreso promedio de los hombres blancos” (Hasenbalg y Silva, 1999). Todo esto provoca que se generen diferencias salariales que persisten debido a factores como la segregación ocupacional, las diferencias en el equilibrio entre la vida laboral y personal. Esta investigación permite inspeccionar la efectividad de la transparencia salarial como un instrumento para promover la equidad y la justicia en el mercado laboral.

MÉTODO

El método de nuestra investigación está centrado en la Revisión Sistemática de Literatura (RSL), en la cual implementamos el método PRISMA.

(TITLE-ABS-KEY (racial discrimination) AND PUBYEAR > 1999 AND PUBYEAR < 2027) AND (wage gap) AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE , "final")) AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "United States") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY ,

"Colombia")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Discrimination") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Racial Discrimination") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Racial Disparity") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Wage Gap") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Gender Discrimination") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Unemployment") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Female") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Racial Inequality") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Ethnic Group") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Wages") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "Ethnic Groups")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "ar")) AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "BUSI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "ECON")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "Spanish") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "English")) (Ecuación 1)

Comenzamos preguntándonos acerca del por qué era importante hablar de nuestro tema, llevamos a cabo la búsqueda por medio de la plataforma de Scopus, inicialmente fue una búsqueda general con la palabra “racial discrimination” esta búsqueda se realizó en inglés para contar con más artículos, seguido a esto nos encontrábamos con una población de 15.352 artículos que trataban dicho cuestión, pero queremos hablar de aquellos artículos que se han publicado de los años 2000 al 2025, de igual forma solo aquellos que contaran con palabras claves que se relacionaran con nuestra investigación, también desde un enfoque de la contabilidad, después de aplicar varios filtros que nos ayudan a sintetizar más lo que queremos dar a conocer y que artículos nos apoyarían con nuestra investigación (ver tabla 1), de igual forma en la parte superior encontramos la ecuación de búsqueda realizada en la plataforma de Scopus (ver ecuación 1). Como resultado, contamos con una muestra de 58 artículos, de los cuales manejamos un nivel de confianza del 90 % y un margen de error del 10.9 %. Este cálculo se realizó por medio de la página Survey Monkey para conocer con precisión la confianza y

margin de error que manejamos (ver imagen 1). Con esta muestra logramos contar con información necesaria para respaldar la investigación realizada.

*Tabla 1:
Tabla de criterios de exclusión/inclusión.*

<i>Temática</i>	<i>Criterio</i>	<i>Número de artículos</i>	<i>Explicación</i>
<i>Población</i>	Racial discrimination	15.352	Tema general
<i>Año</i>	2000-2025	14.208	En este periodo de tiempo se dio un mayor aumento a la desigualdad.
<i>Área temática</i>	- Economía, econometría y finanzas. - Negocios, gestión y contabilidad	14.008	Son las áreas de estudio que se relacionan con nuestra carrera.
<i>Tipo de documento</i>	Artículo	1.194	Para tener apoyo de otros artículos.
<i>Etapa de publicación</i>	Final	876	Para evidenciar las conclusiones y resultados obtenidos.
<i>Palabras clave</i>	- La discriminación. - La brecha salarial. - La disparidad racial. - La discriminación racial. - La discriminación de género. - Desempleo. - Mujeres. - Desigualdad racial. - Grupo étnico. - Salarios. - Grupos étnicos.	427	Sintetizar el tema del cual queríamos hablar.
<i>País/territorio</i>	- Estados Unidos - Colombia	265	Como punto de comparación y el país que analizamos.
<i>Idioma</i>	- Ingles - Español	58	Centrar la información a dos idiomas que dominamos.

Fuente: Elaboración propia.

Imagen 1
Tamaño de la muestra.



RESULTADOS

Tras examinar la muestra de datos que encontramos (58 artículos), se evidencio que las brechas salariales son una problemática que afecta no solo a América latina, sino que se presenta a nivel global tomando como ejemplo el caso de Estados Unidos que le impide realizar créditos financieros a las personas negras. Además, es bastante los estigmas y estereotipos que se presentan en el día a día hacia las personas negras y que la sociedad toma como algo normal. Estos factores generan mayores discriminaciones de género y raza, las leyes que existen no son lo suficientemente seguras y se requiere de mayores herramientas para mejorar la transparencia salarial. Un ejemplo en Colombia y que establece la función pública (2011) en la ley 1496 en la cual busca garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, no logra satisfacer dichas problemáticas, esto se debe a que la ley debería ser una herramienta práctica que busque la transparencia, objetiva y correspondiente, para atacar de forma directa las causas de la discriminación salarial, en vez de solo ser una declaración de principios. Además, se encontró que “en Colombia, la brecha salarial entre hombres y mujeres para 2021 fue de 6,3 %” (DANE & OIT, 2022). Esto quiere decir que la ley no logra cumplir con su finalidad que es garantizar la igualdad salarial y no ha sido

abrogada, es decir, que se dé una suspensión total de la vigencia de una ley y así ser reemplazada por otra. De igual forma se encontró por medio de una encuesta realizada por la DIAN (2024), que las mujeres dedicaban menos horas que los hombres al trabajo remunerado, pues la división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres mayor participación en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Para los tiempos de la pandemia “las mujeres con un nivel de educación de posgrado ganaban 20,8 % menos que los hombres con el mismo nivel educativo” (DANE, 2022d). Esto presenta una inequitatividad en la distribución de los salarios, supone una barrera en su desarrollo profesional que puede explicar la baja proporción de mujeres laborando con respecto al hombre.

Estas brechas de género se pueden disminuir, tal y como establece el director de la DIAN, Luis Reyes (2024), por medio de políticas tributarias pueden llegar a afectarse de formas diferente a hombres y mujeres, pues tienen la capacidad de ampliar o reducir las brechas de género en el país. Esto nos da a entender que implementar una política tributaria conlleva mucha incertidumbre, respecto a que tan efectivo podría llegar a ser y se corre el riesgo de generar grandes afectaciones. La tasa de empleo en el año 2025 en personas afro ha disminuido en comparación con años pasados, especialmente en las mujeres afro, hoy en día la población afro (mujeres) tienen una tasa de desempleo de 42.1% y (hombres), 35.5%. Sin embargo, en los hombres se ha mantenido un poco estable, pero en las mujeres si se ha visto cambios notorios en la tasa de desempleo, esto se debe en gran parte en las diferencias que existen en el ámbito laboral y los retos que presentan el acceder a un trabajo.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

La tasa de desempleo y de pobreza a nivel mundial está asociada a la desigualdad de género y racial, frente a las brechas salariales que se dan por parte de las empresas, sin embargo, las mujeres afro e indígenas son las que más sufren este tipo de discriminación, según la sociedad por ser diferentes a las mujeres blancas. Según estadísticas de la DIAN (2024), en América Latina el 22% de las empresas no tienen mujeres en cargos ejecutivos y estas ganan un 21% menos que los hombres, esto no es lo único, ya que en Colombia casi el 72% de las mujeres trabajan en servicios domésticos, ganando un salario mínimo o quizás menos por la falta de oportunidades, la mayoría de estas son madres cabezas de hogar que deben sostener su hogar con lo poco que ganan. Esta problemática se hace cada vez más visibles en todas partes, en especial en países donde el racismo es una de las principales problemáticas como lo es Estados Unidos, aunque existen leyes que protegen a estas personas por su condición no logran abastecer la desigualdad que se vive, las autoridades encargadas no cumplen con su deber que es velar por hacer cumplir la ley.

Después de todo lo anterior planteamos y teniendo en cuenta que las brechas salariales están relacionadas con la desigualdad de género y la discriminación racial, al ser temas complejos que requieren un enfoque integral para ser abordados de manera efectiva. Investigando y profundizando el tema, planteamos una posible solución a esta problemática que afecta a la mayor parte de la población del género femenino, creemos que un avance serio es que las empresas publican los rangos de los salarios que sean justos y no discriminatorios de cada puesto de trabajo para garantizar su transparencia y que no hallan desigualdades con el personal.

También podrían formulase nuevas leyes en las cuales se protejan los derechos a todos los trabajadores, como la igualdad salarial por género y raza, las empresas que no cumplan con estas leyes sean sancionadas, además toda empresa debería crear políticas donde aseguren que los aumentos y promociones sean distribuidos de manera justa, basados en el mérito y no por prejuicios. El gobierno, las empresas y las organizaciones deben trabajar de la mano para crear un entorno laboral transparente, inclusivo y justo.

REFERENCIAS

- Brown Tyson. (2012). The Intersection and Accumulation of Racial and Gender Inequality: Black Women's Wealth Trajectories. Sage Journals. URL: <https://sage.unalproxy.elogim.com/doi/10.1007/s12114-011-9100-8>
- Chattopadhyay & Bianchi. (2020). Does the Black/White Wage Gap Widen During Recessions? Sage Journals. URL: <https://sage.unalproxy.elogim.com/doi/10.1177/0730888420968148>
- DIAN. (2024). Un estudio de la DIAN lo demuestra: En Colombia, los ingresos y la riqueza son inequitativos para las mujeres. URL: <https://www.dian.gov.co/Prensa/Paginas/NG-Comunicado-de-Prensa-018-2024.aspx>
- Función Pública. (2011). Ley 1496 de 2011. URL: <https://www.dian.gov.co/Prensa/Paginas/NG-Comunicado-de-Prensa-018-2024.aspx>
- Gontero & Ravest. (2025). Desigualdad salarial de género en América Latina: ¿cuál es la brecha relevante por cerrar? International Labour Organization. URL: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/Desigualdad-salarial-de-g%C3%A9nero-en-Am%C3%A9rica/995645276702676>

- Hamermesh, et al. (2019). Racial/Ethnic Differences in Non-Work at Work. Sage Journals. URL: <https://sage.unalproxy.elogim.com/doi/10.1177/0019793919891429>
- ONU mujeres Colombia. (2014). ONU Mujeres y el DANE presentan la tercera edición del estudio Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia, evidenciando persistentes desigualdades en el país. ONU mujeres Colombia. URL: <https://colombia.unwomen.org/es/stories/noticia/2024/11/onu-mujeres-y-el-dane-presentan-la-tercera-edicion-del-estudio-mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia-evidenciando-persistentes-desigualdades-en-el-pais>
- Reyes, et al. (2024). EN CLAVE DE INGRESO Y RIQUEZA UN ZOOM EN LAS PERSONAS MÁS RICAS DE COLOMBIA DE GÉNERO. URL: <https://www.dian.gov.co/dian/cifras/InformesEspeciales/02-Estadisticas-de-Ingreso-y-Riqueza-en-Clave-de-Genero-PLURAL.pdf>
- Scopus. (2025). URL: <https://scopus.unalproxy.elogim.com/pages/home#basic>
- Survery Monkey. (2025). URL: <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
- Tesauro de la UNESCO. (2025). URL: <https://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/search?clang=es&q=indiferencia&vocab=>
- Valenzuela & Reinecke. (2000). ¿MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES? Organización Internacional del Trabajo. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@america_s/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_201292.pdf