

Brecha salarial de género

en Colombia 2020.



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA – 2020

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE)

Juan Daniel Oviedo Arango

Director

Ricardo Valencia Ramirez

Subdirector

María Fernanda De La Ossa Archila

Secretaria General

Julith Solano Villa

Directora de Regulación, Planeación,
Estandarización y Normalización (DIRPEN)

Julith Solano Villa

Directora técnica DIRPEN

Horacio Coral Díaz

Director de Metodología y Producción
Estadística

Revisión de la Nota

Karen Chavez Quintero

Coordinadora del Grupo de Indicadores ODS
DANE

Luisa Monroy Castro

Técnica del Grupo de Indicadores ODS

Elaboración

Daniela Crespo Martín

Economista del Grupo de Enfoque Diferencial
e Interseccional, Dirección General

Karen García Rojas

Coordinadora del Grupo de Enfoque Diferencial
e Interseccional, Dirección General

Andrés García Suaza

Asesor, Dirección General

Juan Sebastián Ordóñez Herrera

Asesor, Dirección General

José de Jesús Lobo Camargo

Economista, Grupo de Registros
Administrativos, Dirección General

**Procesamientos adicionales y
procesamientos espejo de información
estadística**

Juan Fernando Duque Giraldo

Registros Administrativos, Dirección
de Regulación, Estandarización y
Planificación Estadística

Daniel Alfonso Díaz

Economista del Grupo de Enfoque
Diferencial e Interseccional
DANE

Luisa Fernanda Mazorra

Julián David Londoño Hincapié
Jhon Quinchua (coordinador)

GIT de Pobreza e Ingresos, Dirección
General

Diseño y diagramación

Daniel Andres Castrillón

DICE

Gabriela Wiesner Montaño

DICE

Brandon Steve Rojas

Coordinador Comunicación visual y diseño

Portada

Francisco Viveros (Vigo)

© DANE, 2021

Prohibida la reproducción total o
parcial sin permiso o autorización
del Departamento Administrativo
Nacional de Estadística, Colombia.

Presentación

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, consciente de la necesidad de producir información con enfoque diferencial e interseccional que permita establecer diálogos y apoyar la toma decisiones basadas en evidencia, presenta esta nota estadística con el objetivo de visibilizar las diferencias de ingresos laborales entre mujeres y hombres en el mercado laboral colombiano con énfasis en los resultados del año 2020; en línea con la Meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que apunta a alcanzar “la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Entendiendo que las diferencias salariales entre mujeres y hombres no son constantes en todas las situaciones sino que varían para los diferentes grupos poblacionales, en la presente nota se caracteriza este fenómeno desde un enfoque interseccional, teniendo en cuenta aspectos como el nivel educativo, la edad, la posición ocupacional, las horas trabajadas a la semana, entre otras características.

En noviembre de 2020 el DANE realizó una primera entrega dentro de la serie de notas estadísticas titulada Brecha Salarial de Género en Colombia, principalmente con

datos al cierre de 2019. En esta segunda entrega se realiza una actualización de los resultados al cierre de 2020, año en que la economía colombiana y, en particular el mercado laboral, sufrieron los choques derivados de la pandemia de covid-19. En la presente entrega se muestran nuevamente los resultados partiendo de dos fuentes de información, avanzando hacia un entorno de integración de datos estadísticos: en primer lugar, se utiliza la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), operación estadística cuyo objetivo principal es la generación de la información oficial sobre el mercado laboral e ingresos de los hogares, es insumo para la medición de la pobreza monetaria, así como otros indicadores sociodemográficos. Esta fuente de información permite estimar las brechas de manera representativa para las personas trabajadoras formales e informales y las diversas posiciones ocupacionales que reportan ingresos laborales.

En segundo lugar, se utiliza el Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB). Desde 2020, el DANE ha realizado un esfuerzo técnico para generar estadísticas experimentales provenientes de dicho registro, fundamentado en registros administrativos

de pagos al sistema de seguridad social. Lo anterior en el contexto de la necesidad de generar información cada vez más oportuna, y usando diversas fuentes de datos que permitan realizar ejercicios de comparación y consistencia, en especial para abordar los retos del contexto de pandemia, que condujeron, entre otras transformaciones, a un recorte transitorio en el formulario de la GEIH. El formulario completo de la GEIH ha sido recuperado, y el DANE continúa avanzando en el aprovechamiento estadístico de este registro estadístico.

Este registro permite analizar ingresos laborales no autorreportados y, al dar cuenta de todo el universo de los trabajadores que realizan cotizaciones a seguridad social, permite generar desagregaciones con un alto nivel de granularidad y con una perspectiva longitudinal, lo cual representa una ventaja muy valiosa desde un enfoque de interseccionalidad; pues no genera problemas de representatividad como sí puede suceder con una encuesta cuando se realizan múltiples desagregaciones poblacionales. Sin embargo, las brechas que permite estimar esta fuente

no permiten incluir la porción del mercado laboral que se encuentra por fuera del registro, lo cual muestra la vigencia y necesidad del uso de la GEIH para obtener el panorama general. En este sentido, estas fuentes de información tienen un rol de complementariedad en el análisis realizado.

Los datos estimados para este trabajo se presentan en cuatro grandes secciones: i) una introducción que presenta un panorama general de las brechas de género en el mercado laboral en el país y de las decisiones metodológicas para el cálculo de las brechas en este documento; ii) los resultados de la brecha salarial de género en Colombia usando como fuente la GEIH, describiendo desagregaciones para a) la población ocupada que reporta ingresos según características poblacionales y de la situación de trabajo, y b) la submuestra de personas ocupadas asalariadas que trabajan tiempo completo; iii) la brecha salarial de género en Colombia usando como fuente de datos el RELAB y iv) las conclusiones generales de los mencionados resultados.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	PÁG 10
2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA	PÁG 14
PANORAMA GENERAL DEL MERCADO LABORAL SEGÚN LA GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES, GEIH, 2020	
2.1. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA PARA LA TOTALIDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA QUE RECIBE INGRESOS LABORALES	PÁG 15
■ 2.1.1. BRECHA SALARIAL TOTAL Y POR HORA, 2013 A 2020	PÁG 15
■ 2.1.2. BRECHA SALARIAL DESAGREGADA POR CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.	PÁG 18
A) BRECHA SALARIAL SEGÚN DOMINIO GEOGRÁFICO	PÁG 21
B) BRECHA SALARIAL SEGÚN GRUPO ETARIO	PÁG 21
C) BRECHA SALARIAL SEGÚN NIVEL EDUCATIVO	PÁG 23
D) BRECHA SALARIAL SEGÚN ESTADO CIVIL	PÁG 25
E) BRECHA SALARIAL SEGÚN PRESENCIA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN EL HOGAR	PÁG 25
F) BRECHA SALARIAL SEGÚN AUTORRECONOCIMIENTO ÉTNICO	PÁG 26
■ 2.1.3. BRECHA SALARIAL DESAGREGADA POR CARACTERÍSTICAS DE LA SITUACIÓN LABORAL Y CLASES SOCIALES.	PÁG 27
A) BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SEGÚN TIPO DE RELACIÓN LABORAL	PÁG 27
B) BRECHA SALARIAL SEGÚN HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA	PÁG 31
C) BRECHA SALARIAL SEGÚN FORMALIDAD	PÁG 31
D) BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	PÁG 32
E) BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SEGÚN PERCENTILES DE INGRESO	PÁG 33
F) BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SEGÚN CLASES SOCIALES	PÁG 34
■ 2.1.4. BRECHA SALARIAL EN LAS 23 PRINCIPALES CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS.	PÁG 35
■ 2.1.5. DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA-BLINDER: ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LA BRECHA	PÁG 36

2.2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO PARA EL SUBCONJUNTO DE LA POBLACIÓN ASALARIADA “ACOTADA”: PERSONAS EMPLEADAS A TIEMPO COMPLETO: ¿IGUAL SALARIO POR IGUAL TRABAJO?	PÁG 38
3. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA	PÁG 44
USANDO COMO FUENTE DE INFORMACIÓN EL RELAB, 2020	
3.1. EL REGISTRO ESTADÍSTICO DE RELACIONES LABORALES (RELAB)	PÁG 45
A)DEFINICIÓN DE LA UNIDAD ESTADÍSTICA Y LA VARIABLE INGRESO	PÁG 46
3.2. RESULTADOS - BRECHAS DE GÉNERO EN LOS INGRESOS LABORALES CON FUENTE RELAB	PÁG 47
A)TAMAÑO, SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS	PÁG 52
B)PERCENTILES DE INGRESO	PÁG 53
4. CONCLUSIONES GENERALES	PÁG 54
BIBLIOGRAFÍA	PÁG 58

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. BRECHA DE GÉNERO EN EL INGRESO LABORAL.INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO E INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA. TOTAL NACIONAL 2020	PÁG 16
TABLA 2. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO PARA LA POBLACIÓN OCUPADA QUE PERCIBE INGRESOS LABORALES. SEGÚN INGRESO LABORAL PROMEDIO, INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA Y CARACTERÍSTICAS POBLACIONALES SELECCIONADAS. TOTAL NACIONAL 2020	PÁG 19
TABLA 3. VARIACIÓN EN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (%) EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL NACIONAL 2019-2020	PÁG 24
TABLA 4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO PARA LA POBLACIÓN OCUPADA Y CON INGRESOS LABORALES. SEGÚN INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO, INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA Y CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS DE LA SITUACIÓN LABORAL Y CLASES SOCIALES. TOTAL NACIONAL 2020	PÁG 28
TABLA 5. BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA MEDIA DE INGRESOS LABORALES EN LAS 23 CIUDADES Y SUS ÁREAS METROPOLITANAS 2020 - CIFRAS EN MILES	PÁG 35

TABLA 6. PRIMERA DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA. TOTAL NACIONAL 2020	PÁG 37
TABLA 7. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LAS PERSONAS ASALARIADAS ACOTADAS (TRABAJADORES DE EMPRESAS PARTICULARES O GOBIERNO, A TIEMPO COMPLETO). SEGÚN INGRESO LABORAL PROMEDIO, INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA Y CARACTERÍSTICAS POBLACIONALES Y DE SITUACIÓN LABORAL SELECCIONADAS. TOTAL NACIONAL 2020	PÁG 39
TABLA 8. BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN SEXO 2020	PÁG 48

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. BRECHA DE GÉNERO EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO TOTAL NACIONAL 2013-2020	PÁG 17
GRÁFICO 2. BRECHA DE GÉNERO EN EL INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA. TOTAL NACIONAL 2013-2020	PÁG 18
GRÁFICO 3. BRECHA SALARIAL (%) SEGÚN GRUPOS ETARIOS INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO E INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA. TOTAL NACIONAL 2019-2020	PÁG 22
GRÁFICO 4. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO (CIFRAS EN MILES) Y BRECHA SALARIAL (%) EN EL INGRESO LABORAL PROMEDIO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL NACIONAL 2020	PÁG 23
GRÁFICO 5. PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS Y VARIACIÓN PORCENTUAL, SEGÚN PRESENCIA DE MENORES DE EDAD EN EL HOGAR. TOTAL NACIONAL 2019-2020	PÁG 26
GRÁFICO 6. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (%, HOMBRES – MUJERES) POR PERCENTILES DE INGRESO LABORAL. TOTAL NACIONAL 2020	PÁG 33
GRÁFICO 7. PERSONAS OCUPADAS CON INGRESOS LABORALES, SEGÚN SEXO (%), CLASES SOCIALES Y BRECHA(%) EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO. TOTAL NACIONAL 2019- 2020	PÁG 34

LISTA DE ABREVIATURAS

- A.C:** ADAPTADA PARA COLOMBIA
A.M.: ÁREAS METROPOLITANAS
E.G.: POR EJEMPLO
CIET: CONFERENCIA INTERNACIONAL DE ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO
CIU: CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS
CINE: CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL NORMALIZADA DE LA EDUCACIÓN ADAPTADA PARA COLOMBIA
CNPV: CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA
CSEC: CUENTA SATÉLITE DE ECONOMÍA DEL CUIDADO
DANE: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA
DEE: DIRECTORIO ESTADÍSTICO DE EMPRESAS
DICE: DIRECCIÓN DE DIFUSIÓN, MERCADEO Y CULTURA ESTADÍSTICA
ENUT: ENCUESTA NACIONAL DE USO DEL TIEMPO
GEDI: GRUPO DE ENFOQUE DIFERENCIAL E INTERSECCIONAL
GEIH: GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES
GIT: GRUPO INTERNO DE TRABAJO
PGP: BRECHA SALARIAL DE GÉNERO (GENDER PAY GAP)
GRUPO DE DELHI: GRUPO DE EXPERTOS SOBRE ESTADÍSTICAS DEL SECTOR INFORMAL
H: HOMBRES
IBC: INGRESO BASE DE COTIZACIÓN
M: MUJERES
MINSALUD: MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
NNA: NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES
OCDE: ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO
ODS: OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
OIT: ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
ONE: OFICINAS NACIONALES DE ESTADÍSTICA
ONU: ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS
PEA: POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA
PET: POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR PILA: PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES
PPA: PARIDAD DE PODER ADQUISITIVO
P.P: PUNTOS PORCENTUALES
REBP: REGISTRO ESTADÍSTICO BASE DE POBLACIÓN
RELAB: REGISTRO ESTADÍSTICO DE RELACIONES LABORALES
RRAA: REGISTROS ADMINISTRATIVOS
STATSCAN: OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS DE CANADÁ
USD: DÓLARES AMERICANOS

1.

Intro-

ducción

La estimación de la brecha salarial de género por parte de las oficinas nacionales de estadística (ONE) es una necesidad global, ya que constituye uno de los elementos relevantes para comprender las dinámicas del mercado laboral con enfoque de género. Con respecto a este tema, la Agenda 2030 incluye en su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico la Meta 8.5 “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”. En esta línea, es importante generar instrumentos de medición que sean útiles para quienes toman acciones encaminadas a la eliminación de disparidades laborales en contra de las mujeres y al logro de su autonomía económica.

A diferencia de los indicadores recurrentes de mercado laboral, como las tasas de desempleo, ocupación, participación o inactividad - para los que existen estándares concretos de medición que permiten comparabilidad entre países, en el cálculo de las brechas no se cuenta con estándares internacionales oficiales unificados para su medición como lo indica la Comisión Económica Europea¹. De este modo, existe un amplio margen de metodologías de cálculo que implican la necesidad de decidir sobre aspectos como: i) la definición de salario², ii) la definición de la unidad estadística³, y iii) la definición técnica de indicadores⁴.

Además, la literatura ha identificado que el análisis de las desigualdades relacionadas con el género requiere del entendimiento

de variables socioeconómicas y que las variaciones del ingreso laboral se pueden explicar con factores como el nivel educativo, la etnicidad, el territorio, el nivel de ingreso, la tasa de participación, la posición ocupacional, entre otros atributos de las personas y las empresas que afecten las dinámicas del mercado laboral (ver Blau & Kahn, 2016; Levanon, England & Allison, 2009). Por esto, en la presente nota se proponen generar desagregaciones en los resultados sobre brecha salarial que permitan realizar un análisis interseccional considerando la riqueza de las variables en las fuentes de información disponibles.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH - DANE, 2020), aunque en Colombia las mujeres correspondían al 51,1% de la población en edad de trabajar (PET) en 2020 representaron el 42,9% de la población económicamente activa (PEA) y el 41,5% de la población ocupada; donde de las 19,8 millones de personas ocupadas en el país, en promedio, 12,0 millones eran hombres y 7,8 millones eran mujeres⁵.

Asimismo, la tasa de desempleo de las mujeres no ha alcanzado nunca valores de un dígito y ha sido superior a la de los hombres en por lo menos 7,8 puntos porcentuales en 2020. En ese año, 3 ramas de actividad emplearon al 53,1% de las mujeres ocupadas y al 29,3% de los hombres ocupados: i) Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, ii) Comercio y reparación de vehículos y iii) Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana. Es importante mencionar que, comparando con el año 2019,

¹ “Actualmente no existe un estándar reconocido internacionalmente para medir la brecha salarial de género o Gender Pay Gap (GPG). Esto deja un margen considerable sobre cómo medir el GPG y también dificulta las comparaciones internacionales.” (Comisión Económica Europea, Guidance on communicating gender Statistics, 2020, traducción propia).

² Que corresponde a la decisión de efectuar la inclusión de la totalidad de los ingresos laborales o únicamente el ingreso de la primera actividad económica, por ejemplo, y la inclusión del ingreso anual, mensual o por hora), así como si incluir ingresos autorreportados “brutos” o aquellos que pasan por el proceso de imputación para corregir valores extremos y errores de reporte.

³ Si incluir la totalidad de la población ocupada que recibe remuneración laboral, o incluir únicamente un universo más estrictamente comparable, como los asalariados o dependientes a tiempo completo, tal y como lo hace la oficina nacional de estadísticas de Canadá en el informe titulado “Measuring and Analyzing the Gender Pay Gap: A Conceptual and Methodological Overview” o como se efectúa en informes de la OCDE.

⁴ Por ejemplo, medir las brechas en el ingreso medio o en la mediana.

⁵ El DANE genera mensualmente un especial de mercado laboral según sexo, con un boletín y anexos estadísticos correspondientes, disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

estas ramas fueron las que más variaciones negativas presentaron en el 2020, es decir, las que más salidas de ocupados tuvieron en el transcurso del año, especialmente en el caso de la mujeres.

En el mismo sentido, en 2020 las mujeres se encontraban sobrerepresentadas en posiciones ocupacionales como empleada doméstica (correspondiendo al 91,8%). Si bien esta posición ocupacional no concentra a la mayoría de mujeres ocupadas, existe una alta feminización de esta posición, que con la pandemia del Covid-19 se vio fuertemente impactada. En este sentido, se observa una segregación ocupacional de género tanto horizontal (según las ramas de actividad en las que están sobrerepresentadas), como vertical (en cuanto a posición ocupacional y acceso a cargos directivos).

Los resultados observados en actividades remuneradas en el mercado laboral, tanto en la segregación ocupacional como los diferenciales en ingreso, están estrechamente relacionados con el uso del tiempo de las mujeres y los hombres, que configura una estructura de división sexual del trabajo que asigna a las mujeres más carga de trabajo no remunerado y limita la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para responder a estos desafíos y dar cuenta del contexto de las desigualdades relacionadas con el género en Colombia, el DANE, como oficina nacional de estadística y a raíz de la Ley 1413 de 2010 - Ley de Economía del Cuidado, generó la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)⁶ y la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC) para realizar

las mediciones sobre uso del tiempo en trabajo remunerado, no remunerado y actividades personales. De igual manera, el DANE ha dispuesto al público publicaciones regulares de indicadores con enfoque de género construidos a partir de la GEIH.

De esta manera, la construcción de la brecha salarial de género y la necesidad de entender los factores que la afectan, han significado para el DANE la exploración e integración de diversas fuentes de información, que permitan abordar una perspectiva interseccional del fenómeno para ahondar en su comprensión y solucionar los problemas de representatividad que se limitan por el tamaño de muestra, así como el contraste de los resultados obtenidos.

En concordancia con lo descrito, la presente publicación se estructura de la siguiente manera: el capítulo 2 presenta un panorama de la brecha salarial de género con la información proveniente de la GEIH 2020, a partir de dos aproximaciones: la primera, que se incluye en la sección 2.1, presenta las brechas calculadas con los ingresos laborales para la totalidad de la población ocupada que recibe ingresos monetarios obtenidos en su actividad laboral principal, segunda actividad laboral (en caso de tenerla) e ingresos en especie (en caso de tenerlos)⁷. Además, este capítulo incluye un breve apartado con la brecha agregada para cada una de las 23 ciudades y áreas metropolitanas consideradas en la GEIH. En la segunda aproximación, incluida en la sección 2.2, se muestran las brechas salariales para un universo acotado correspondiente únicamente a las personas ocupadas asalariadas que trabajan

⁶ Sitio oficial de la ENUT: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut> y de la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuenta-satelite/cuenta-satelite-economia-del-cuidado>

⁷ Todos los conceptos de ingresos para esta población son procesados a través de un método de imputación denominado Hot Deck el cual tiene como objetivo asignar valores a datos faltantes, o que fueron declarados atípicos o “falsos ceros” (detectados a través de un análisis discriminante no-paramétrico utilizando información general de la persona: Ocupación, composición del hogar y características geográficas), asignando aleatoriamente información a partir de aquellos datos no faltantes de trabajadores con similares características.

tiempo completo o más, en las posiciones ocupacionales de obrero o empleado de empresa particular y obrero o empleado del gobierno; este universo de referencia en adelante se denomina «asalariados acotados»⁸. Este último ejercicio permite tener comparabilidad con estimaciones de otros países que se concentran en analizar el trabajo asalariado, definido, de manera estándar internacionalmente, a través de la existencia de una relación empleado-empleador⁹.

Por su parte, el capítulo III presenta estimaciones de la brecha salarial de género usando como fuente principal el Registro Estadístico de Relaciones Laborales -RELAB. En esta sección se presenta un panorama general sobre las brechas de las personas que cotizan a salud y pensión, en las cuales se incluye información sobre la continuidad laboral, el sector, rama de actividad y tamaño de las empresas donde laboran, entre otros.

En conclusión, el documento muestra que en Colombia existe una brecha entre los ingresos laborales de hombres y mujeres, pero esta brecha no es homogénea. Al tomar a todo el universo de personas ocupadas que reciben ingresos laborales, las mujeres rurales, mayores, con menores niveles educativos, las que tienen presencia de menores de edad en el hogar, las mujeres que se autorreconocen como indígenas, las mujeres que trabajan en ocupaciones informales, independientes, las que trabajan menos horas a la semana, las que se ubican en los menores percentiles de ingresos laborales y las de las clases sociales

alta y pobre, son las más afectadas por la brecha salarial. No obstante, al tomar a las mujeres solteras, a las que trabajan en las ramas de actividad económica más masculinizadas, a quienes son asalariadas a tiempo completo y a quienes cotizan al sistema de salud y pensión, esta brecha se vuelve negativa, es decir, se encuentra a favor de las mujeres.

Por otro lado, al observar las variaciones en la brecha salarial de género de 2019 a 2020 se observa, en general, una reducción en los tamaños de la brecha, sin que esto signifique avances hacia la igualdad de género, pues se observa una expulsión de la ocupación más marcada en las mujeres (lo que puede estar implicando que fueron precisamente las más afectadas por la brecha quienes perdieron los ingresos laborales que tenían en 2020) y una disminución general de los niveles de ingresos laborales.

El DANE espera que este documento contribuya a visibilizar y comprender la estructura de la brecha salarial de género en Colombia, así como a generar diálogos metodológicos para seguir avanzando hacia el aprovechamiento e integración de diversas fuentes de datos estadísticos de alto potencial, como los registros administrativos. Lo anterior con el fin de garantizar el monitoreo y seguimiento efectivo a los diferentes compromisos del país, en términos de visibilizar los grupos poblacionales más vulnerables a partir caracterizaciones cuantitativas, y así contar con datos como herramientas para un mejor diseño y focalización de políticas públicas.

⁸ Para esta población se considera únicamente el ingreso monetario recibido gracias a su actividad laboral primaria, con el fin de reportar el ingreso de la actividad principal y de permitir establecer una comparación entre los ingresos auto declarados en la GEIH y los ingresos laborales reportados en el RELAB.

⁹ Por ejemplo, la OIT en su Global Wage Report sobre brechas de género se concentra en la comparación de trabajadores que se desempeñan como asalariados reportando resultados para un número alto de países.

2.

Brecha Salarial de Género en Colombia

Panorama general del mercado laboral según la
Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH 2020

Para efectos de esta sección y con respecto al cálculo de la brecha salarial, se tienen en cuenta las personas ocupadas en 2020 que se encuentren en las siguientes posiciones ocupacionales: Obrero/a o empleado/a de empresa particular; obrero/a o empleado/a del gobierno; empleado/a doméstico/a; trabajador/a por cuenta propia; patrón/a o empleador/a; jornalero/a o peón/a; y otro. Es decir, no se incluyen las posiciones de trabajador/a familiar sin remuneración y trabajador/a sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, debido a que, por construcción, estas posiciones no reciben ingresos laborales por su trabajo. En este sentido, en 2020 hubo en promedio 19,1 millones de personas ocupadas en las posiciones ocupacionales consideradas para el presente cálculo, siendo el 61,4% hombres (11,7 millones) y el 38,6% mujeres

(7,4 millones). Respecto del 2019, hubo una disminución de 2,3 millones de personas ocupadas en estas posiciones; las mujeres ocupadas fueron las más afectadas ya que **en el 2020 hubo 1,3 millones menos de mujeres (una reducción del 15,1%) y 1,0 millón menos de hombres (una reducción del 7,9%)**.

En este sentido, la brecha salarial de género busca mostrar la diferencia promedio entre la remuneración laboral recibida por los hombres y las mujeres ocupadas que perciben este tipo de ingreso. La fórmula de cálculo de la brecha es el ingreso laboral promedio¹⁰ de $((\text{hombres-mujeres}) / \text{hombres}) * 100$. Esto significa que si la brecha es positiva, los hombres ganan más en el porcentaje correspondiente. Si es negativa, implica que las mujeres ganan más en dicho porcentaje.

2.1. Brecha salarial de género para la totalidad de la población ocupada que recibe ingresos laborales

2.1.1. Brecha salarial total y por hora, 2013 a 2020

En Colombia, la brecha salarial global entre hombres y mujeres, según la media, es de 5,8% para el año 2020, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Esto indica que por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 94,2 pesos. **En este sentido, los hombres ocupados que perciben ingresos laborales recibieron, en promedio, un ingreso laboral mensual de 1,13 millones de pesos, mientras que las mujeres del mismo segmento recibieron 1,06 millones.**

Sin embargo, la dirección de la brecha cambia al calcular la brecha salarial promedio por hora de trabajo. **La brecha salarial de género promedio por hora para 2020 es de -6,5%**, es decir que, en promedio las mujeres ganan 6,5% más que los hombres por una hora de trabajo. En este sentido, en promedio, **el ingreso laboral total de las mujeres es menor debido a que dedican menos horas al trabajo remunerado**.

¹⁰ En esta nota se presentan los resultados con base en la media y los resultados pueden variar ligeramente si se tiene en cuenta la mediana.

Tabla 1. Brecha de género en el ingreso laboral**Ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora****Total Nacional****2020**

	Ingreso laboral mensual promedio			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (Miles COP)	Mujeres (Miles COP)	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Ingreso laboral promedio	1.125	1.060	5,8				
Ingreso laboral promedio por hora	5,7	6,1	-6,5	11.754	7.381	19.136	38,6%

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares**Notas:**

- 1) Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005.
- 2) Resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.
- 3) Para la estimación se tiene en cuenta las posiciones ocupacionales: Obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno, empleado/a doméstico/a, trabajador/a por cuenta propia, patrón/a o empleador/a, jornalero/a o peón/a y otro. Por tanto, no se incluyen las posiciones de trabajador/a familiar sin remuneración y trabajador/a sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.

En el Gráfico 1 se presenta la serie de 2013 a 2020 de la brecha de género en el ingreso laboral mensual promedio. En 2013 la brecha era de 18,2%, lo que indica que disminuyó 12,4 puntos porcentuales (p.p.) para el 2020. No obstante, es importante considerar, en especial, que la reducción de la brecha en 7,1 entre 2019 y 2020, al pasar de 12,9% a 5,8%, se relaciona estrechamente con la disminución del volumen de la población ocupada, en especial el de las mujeres, como resultado del choque de la pandemia. **De 2019 a 2020 se presentó una reducción del 7,9% de los hombres ocupados con ingresos laborales y una reducción de 15,1% de las mujeres en este segmento** (ver tabla del anexo 7 para un panorama completo de las variaciones

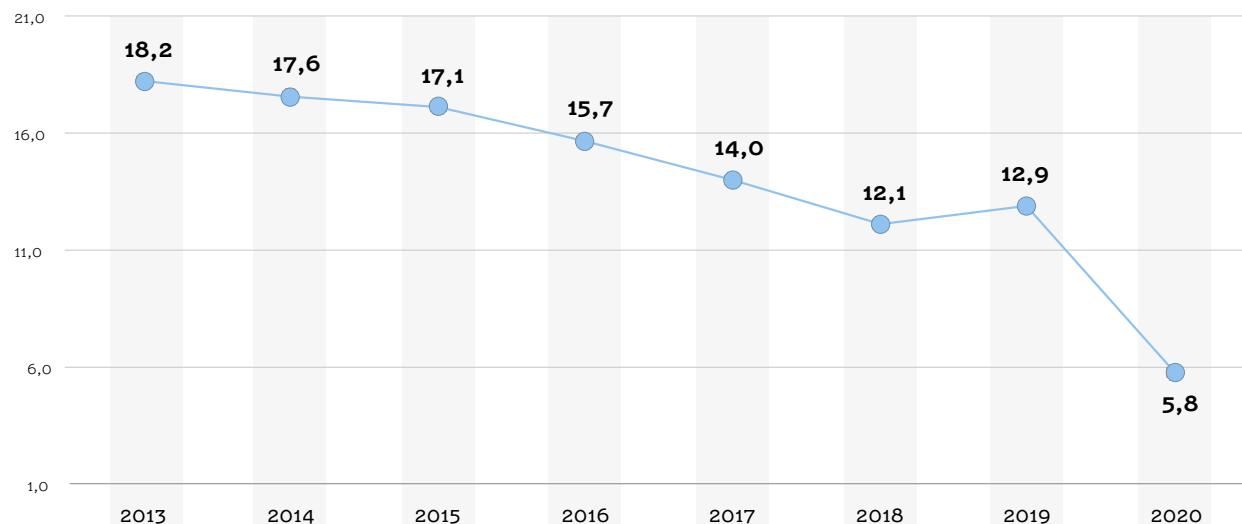
poblacionales de personas ocupadas con ingresos laborales). **Además, los salarios para el año 2020 se redujeron en el caso de los hombres y las mujeres; sin embargo, el de los hombres tuvo una mayor caída que el de las mujeres: la disminución del salario de los hombres fue del 8,5%, mientras que la disminución de las mujeres fue del 1,1%** (ver tabla anexo 1).

La mayor caída en el número de mujeres ocupadas junto con una menor caída en el nivel de ingreso laboral mensual promedio, permite anotar que fueron las mujeres de menores ingresos laborales las más afectadas por la pérdida de su puesto de trabajo. En otras palabras, las mujeres que permanecieron

ocupadas en el mercado laboral durante 2020 son quienes se encontraban en puestos de trabajo que eran menos afectadas por la brecha salarial existente en 2019, comparadas con las mujeres que perdieron los ingresos laborales. Esto se verá confirmado en

apartados siguientes, en donde se observan desagregaciones por variables como percentiles de ingresos, nivel educativo, ramas de actividad y clases sociales.

**Gráfico 1. Brecha de género en el ingreso laboral mensual promedio
Total Nacional
2013-2020**

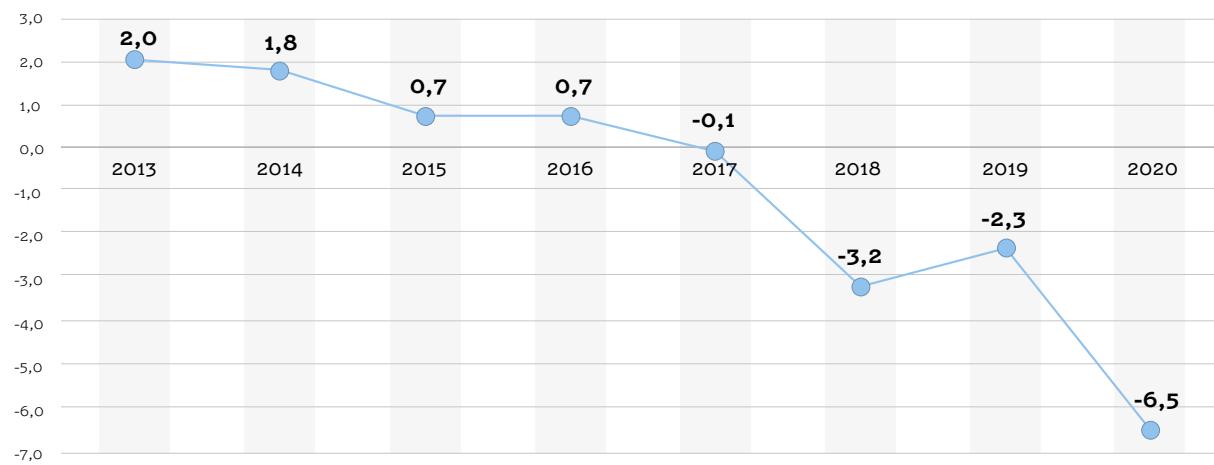


Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Por otro lado, al observar la serie de la brecha del ingreso laboral mensual promedio por hora (Gráfica 2) se evidencia que en el 2013 la brecha era de 2,0% mientras que para el año 2020 esta fue de -6,5%. Entre el 2019 y

2020 se presentó una variación de 4,2 puntos porcentuales (p.p), a favor de las mujeres que recibieron ingresos laborales.

Gráfico 2. Brecha de género en el ingreso laboral promedio por hora
Total Nacional
2013-2020



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

2.1.2. Brecha salarial de género desagregada por características de la población

Las desigualdades de género no son homogéneas y se profundizan en ciertos grupos de población. Con el objetivo de presentar un panorama interseccional en al análisis de la brecha salarial de género, en la siguiente tabla se muestran los resultados desagregados según las siguientes características poblacionales: dominio geográfico, grupo etario, nivel educativo, estado civil, presencia de menores de edad en el hogar, y autorreconocimiento étnico.

En primer lugar, la brecha es siempre positiva para el ingreso laboral mensual promedio, lo que implica que **los hombres ganan más que las mujeres en todos los casos, excepto en el grupo de las personas solteras**: para este subgrupo, las mujeres ganaron 23,4% más que los hombres en 2020. Ésta ventaja de las mujeres solteras se profundizó durante el año de pandemia, pues en 2019 había una

brecha negativa del 8,2%, también a favor de las mujeres solteras (ver anexo 1 para observar la comparación completa entre las brechas de 2019 y 2020). En resumen, **son más afectadas por la brecha salarial las mujeres rurales (con una brecha del 26,3%), las mujeres mayores (11,9% en el grupo de 55 y más años), las mujeres con menores niveles educativos (36,8% de brecha en el segmento de personas sin ningún nivel educativo), las mujeres en unión libre (14,6%) y separadas o divorciadas (14,2%), las mujeres que residen con menores de edad en el hogar (10,8%) y las mujeres que se autorreconocen como indígenas (27,7%)**.

Por otro lado, en el caso de la brecha del ingreso salarial por hora, se tienen algunos resultados mixtos. En las siguientes subsecciones se desarrollan brevemente los resultados de la tabla. El potencial de análisis

de los resultados acá presentados trasciende la extensión de la presente nota y por esto el análisis puede extenderse según los intereses del usuario. Además, en la sección de anexos se presentan tablas adicionales que permiten

realizar comparaciones del nivel de ingresos laborales y los volúmenes poblacionales según sexo en cada segmento considerado, entre 2019 y 2020.

Tabla 2. Brecha salarial de género para la población ocupada que percibe ingresos laborales Según ingreso laboral promedio, ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales seleccionadas

Total Nacional – 2020

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Total ^(b)	1.125	1.060	5,8	5,7	6,1	-6,5	11.754	7.381	19.136	38,6%
A) Dominio Geográfico										
Urbano (cabeceras)	1.293	1.152	10,9	6,6	6,5	0,8	8.692	6.366	15.058	42,3%
Rural (Centros Poblados y Rural Disperso)	650	479	26,3	3,3	3,4	-1,5	3.062	1.015	4.077	24,9%
B) Grupos etarios										
15 a 24 años	729	722	1,0	3,9	4,2	-6,9	1.637	958	2.594	36,9%
25 a 34 años	1.127	1.104	2,1	5,5	6,1	-10,3	3.061	1.973	5.034	39,2%
35 a 44 años	1.317	1.216	7,6	6,6	6,7	-1,2	2.678	1.855	4.533	40,9%
45 a 54 más	1.255	1.129	10,1	6,3	6,5	-4,2	2.236	1.423	3.660	38,9%
55 o más	1.060	934	11,9	5,7	6,1	-6,8	2.116	1.166	3.282	35,5%
C) Nivel Educativo ^(c)										
Ninguno	559	354	36,8	2,9	2,4	15,3	1.822	666	2.488	26,8%
Primaria	695	462	33,5	3,4	3,0	13,2	2.817	1.217	4.033	30,2%
Secundaria	752	518	31,2	3,7	3,2	14,4	646	324	970	33,4%
Media	970	726	25,1	4,8	4,2	11,9	4.031	2.604	6.635	39,3%
Técnica y tecnológica	1.430	1.100	23,1	7,2	5,9	17,5	1.036	1.090	2.125	51,3%

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA – 2020

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Profesional	2.511	2.057	18,1	13,3	11,6	12,6	888	960	1.848	52,0%
Posgrado	4.988	3.951	20,8	26,6	22,1	17,0	396	422	818	51,6%
D) Estado Civil ^(d)										
Unión libre ^(e)	1.021	871	14,6	5,0	4,9	2,0	5.046	2.432	7.478	32,5%
Casado/a	1.630	1.462	10,3	8,3	8,5	-2,2	2.671	1.471	4.142	35,5%
Separado/a o Divorciado/a	1.077	924	14,2	5,7	5,3	6,5	1.294	1.593	2.887	55,2%
Viudo/a	837	703	16,0	4,4	4,6	-3,2	126	289	415	69,7%
Soltero/a	1.018	1.256	-23,4	5,3	6,7	-27,0	2.969	1.854	4.823	38,4%
E) Presencia de NNA ^(f)										
Sin menores de 18 años	1.223	1.270	-3,9	6,4	7,2	-13,3	4.816	2.634	7.450	35,4%
Con menores de 18 años	1.057	943	10,8	5,3	5,5	-2,8	6.938	4.747	11.685	40,6%
F) Autorreconocimiento étnico^(g)										
Negro/a. mulato/a (afrodescendiente). afrocolombiano/a	898	843	6,2	4,7	5,1	-8,6	878	523	1.401	37,3%
Autorreconocimiento indígena	702	508	27,7	3,8	3,1	17,4	372	234	606	38,6%
Sin autorreconocimiento étnico	1.180	1.114	5,6	6,0	6,3	-4,9	11.040	6.939	17.979	38,6%

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Notas: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo 2005. Resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

a) El ingreso laboral promedio e ingreso laboral promedio por hora se presentan en miles de pesos. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

b) Para la estimación se tiene en cuenta las posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno, empleado/a doméstico/a, trabajador/a por cuenta propia, patrón/a o empleador/a, jornalero/a o peón/a y otro. Por tanto, no se incluyen las posiciones de trabajador/a familiar sin remuneración y trabajador/a sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, quienes por construcción no reciben ingresos laborales.

c) Las categorías de educación son elaboradas a partir de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación adaptada para Colombia (CINE –2011 A.C.). Esta es un sistema de referencia internacional que configura un marco estandarizado para las estadísticas educativas. Por efecto de redondeo y la no inclusión de la categoría “No informa / no determinado”, la suma de las contribuciones puede diferir del total.

d) Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, no se incluyen los meses de enero a julio de 2020 para esta variable.

e) No está casado y vive en pareja hace menos de dos daños o más de dos años. Todos los estados civiles tienen en cuenta a la población mayor o igual de 18 años.

f) Indica si hay presencia de menores de edad en el hogar

g) Solo se incluyen las agrupaciones de autorreconocimiento para las cuales se tiene representatividad poblacional. Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, no se incluyen los meses de enero a julio de 2020 para esta variable.

a) Brecha salarial según dominio geográfico

De acuerdo con las proyecciones poblacionales basadas en el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018 (CNPV 2018), para 2020 en Colombia el 76,0% de la población nacional habitaba en zonas urbanas, equivalentes a 38,2 millones de personas, de quienes el 52,1% son mujeres y 47,9% son hombres. Así, la población ocupada en las zonas urbanas en 2020 fue de 15,0 millones de personas, equivalentes a 6,3 millones de mujeres (42,3%) y 8,7 millones de hombres (57,7%). **En las zonas urbanas la brecha salarial de género es de 10,9%¹¹, lo que indica que por cada 100 pesos que gana un hombre por concepto de ingresos laborales en las zonas rurales, las mujeres ganan 89,1 pesos.**

Por su parte, en las zonas rurales habita el 24,0% de la población del país, es decir 12,0 millones de personas: el 48,1% de la población rural son mujeres (5,8 millones de personas) y el 51,9% son hombres (6,2 millones de personas); lo que indica que, contrario a lo que sucede en las zonas urbanas, las mujeres son menos de la mitad en las zonas rurales. Por otro lado, de las 4,0 millones de personas ocupadas en la zona rural, el 24,9% son mujeres (1,0 millón) y el 75,1% son hombres (3,0 millones). **En las zonas rurales la brecha salarial de género es de 26,3%, es decir, 15,4 puntos porcentuales más alta que en la zona urbana: las mujeres residentes en zonas rurales que reciben ingresos laborales ganan 73,7 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre en esta situación.** Cuando se tiene en cuenta el ingreso laboral promedio por hora se evidencia que, en el caso de las zonas urbanas, la brecha es de 0,8%, mientras que para las zonas rurales la brecha es negativa (-1,5%), es decir, las mujeres ganan 1,5% más que los hombres por hora trabajada.

En ese caso, se evidencia nuevamente una reducción de la brecha salarial urbana de 6,4 puntos porcentuales entre el 2019 y el 2020 pero, junto con una reducción del nivel promedio de ingresos laborales para hombres en las dos zonas, de las mujeres en la zona urbana y un aumento de ingresos laborales de las mujeres en las zonas rurales. Esto se explica al observar que, en las zonas rurales¹², el número de mujeres con ingresos laborales se redujo 13,7% entre 2019 y 2020, mientras que esta reducción fue de 3,4% en los hombres de este mismo segmento.

b) Brecha salarial según grupo etario

La brecha salarial de género varía según el grupo de edad debido a diversos elementos. En general, la brecha tiende a ser mayor en los grupos etarios más altos, debido a que las mujeres experimentan, en mayor medida, más interrupciones en el empleo causadas por las responsabilidades familiares, entre otras formas de discriminación en el mercado laboral, como los techos de cristal (Vaca-Trigo, 2019), que se van acumulando a través de los años.

En la Gráfica 3 se observa que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia incrementa con la edad. La brecha salarial entre los hombres y las mujeres que se encuentran entre los 15 y los 24 años es de 1,0%, lo que indica que por cada 100 pesos que gana un hombre en este grupo de edad, las mujeres de este mismo grupo reciben 99,0 pesos. En el caso de las personas que están entre los 55 años y más, la brecha salarial es de 11,9%: por cada 100 pesos que recibe un hombre de 55 años o más, las mujeres en estas edades ganan 88,1 pesos. En este sentido, la brecha salarial entre las personas de 55 años y más es 10,9 puntos mayor que la brecha

¹¹ Las brechas porcentuales no se distribuyen como una suma de la brecha ponderada de los subgrupos, propiedad que sí se mantiene para los promedios simples, razón por la cual no se puede relacionar el resultado de la brecha total con el resultado de las diferentes clasificaciones.

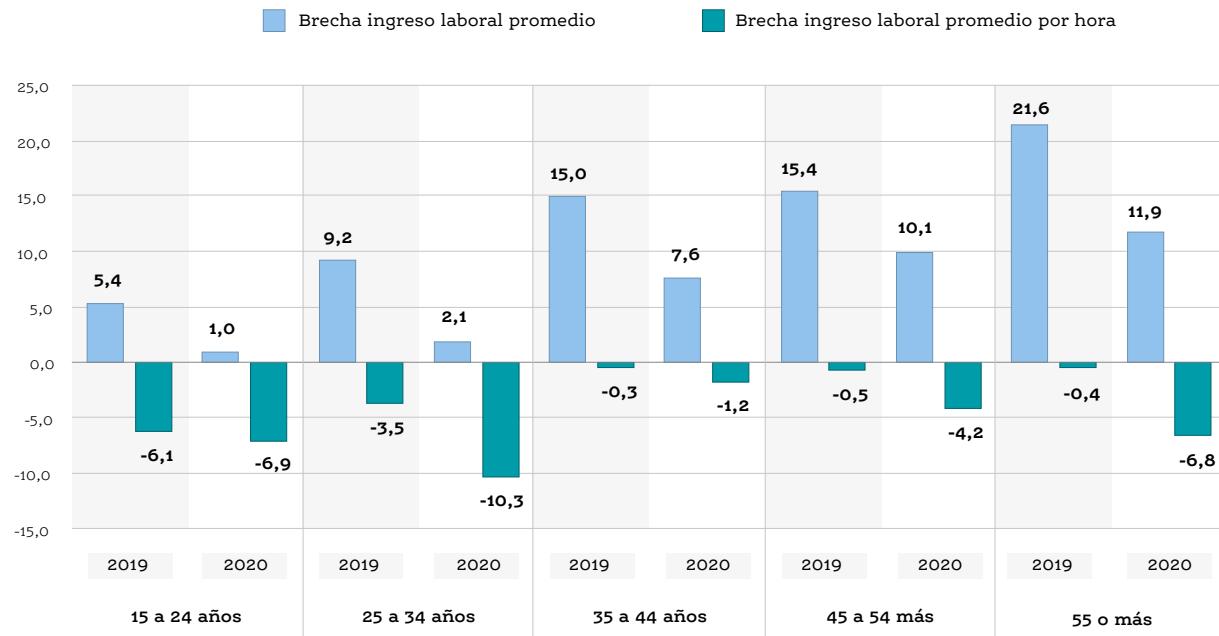
¹² Ver anexo 1

entre las personas de 15 a 24 años. Al hacer el análisis según el ingreso laboral promedio por hora se evidencia que la brecha es negativa en todos los grupos de edad. Esto indica que, en promedio, las mujeres de todos los grupos de edad considerados ganan más por hora trabajada que los hombres.

Se evidencia que la brecha se redujo para todos los grupos de edad entre los años 2019 y 2020; y donde más se redujo fue en las edades de 55 años o más (9,7 p.p), mientras que la menor disminución se dio en las edades de 15

a 24 años (4,4 p.p). De nuevo, es fundamental tener en cuenta que hubo una reducción de la población ocupada, especialmente de las mujeres más jóvenes (ver tabla 2). Allí se observa, por ejemplo, que mientras la cantidad de mujeres con ingresos laborales en el segmento de edad más joven se redujo en 21,0% de 2019 a 2020, la de hombres se redujo en 12,5% y, adicionalmente, hay un decrecimiento, en mayores niveles, de los ingresos laborales promedio de los hombres respecto a los de las mujeres (ver anexo 7).

Gráfico 3. Brecha salarial (%) según grupos etarios
Ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora
Total Nacional
2019-2020



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

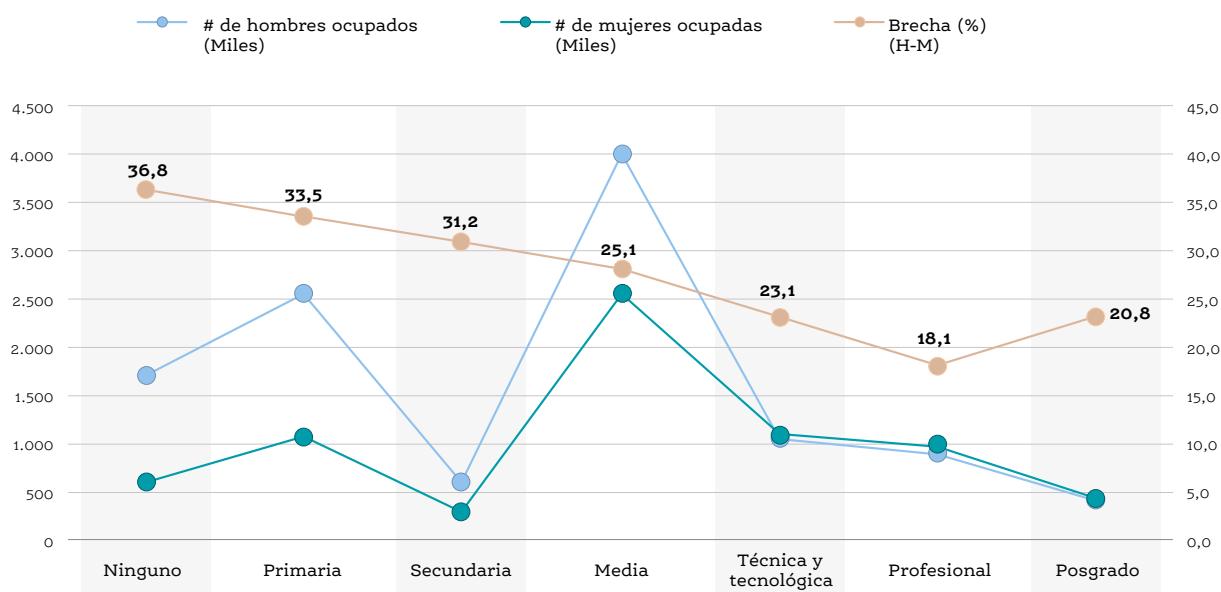
c) Brecha salarial según nivel educativo

El panel C de la Tabla 2 muestra que el ingreso laboral promedio de las personas va aumentando con el nivel educativo tanto para hombres como para mujeres. El ingreso laboral promedio de los hombres que no tienen ningún nivel educativo es de 559 mil pesos, mientras que el de los hombres que tienen posgrado es de 5 millones de pesos. En el caso de las mujeres: mientras quienes no tienen ningún nivel educativo reciben en promedio 354 mil

pesos, quienes tienen posgrado reciben, en promedio, 3,9 millones de pesos.

Hay una brecha en contra de las mujeres en todos los casos, al segmentar la población con ingresos laborales por niveles educativos. Las brechas más amplias se presentan en los niveles de educación ninguno (36,8%), primaria (33,5%) y secundaria (31,2%), mientras que la menor brecha según nivel educativo se observa en el nivel de profesional (18,1%).

Gráfico 4. Personas ocupadas por sexo (cifras en miles) y brecha salarial (%) en el ingreso laboral promedio, según nivel educativo
Total Nacional - 2020



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Notas:

1. Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005
2. Resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente

Por otra parte, es importante mencionar que las mujeres son mayoría entre las personas ocupadas con educación técnica y tecnológica (51,3%), educación profesional (52,0%) y postgrado (51,6%). Sin embargo, tienen menores retornos que los hombres por su trabajo, ya que en estos niveles educativos la brecha salarial es de 23,1%, 18,1% y 20,8%,

respectivamente. Por ejemplo, por cada 100 pesos que gana un hombre con posgrado, una mujer con posgrado gana 79,2. Estas brechas se mantienen positivas (en contra de las mujeres) en el ingreso laboral promedio por hora, es decir que el valor de la hora de trabajo en cada uno de los niveles educativos es menor para las mujeres que para los hombres.

Tabla 3. Variación en la brecha salarial de género (%) en el ingreso laboral mensual promedio, según nivel educativo

Total Nacional
2019-2020

Nivel Educativo	2019	2020	Variación de la brecha en p.p	Variación de la población con ingresos laborales	
				Mujeres	Hombres
Ninguno	38,8	36,8	-2,0	-25,9%	-14,1%
Primaria	34,2	33,5	-0,7	-22,6%	-10,4%
Secundaria	34,1	31,2	-3,0	-23,6%	-13,6%
Media	27,8	25,1	-2,7	-15,6%	-5,3%
Técnica y tecnológica	25,8	23,1	-2,7	-13,3%	-10,9%
Profesional	23,9	18,1	-5,8	-4,1%	-1,7%
Posgrado	22,9	20,8	-2,1	-7,7%	-6,0%

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Analizando las diferencias entre el año 2019 y 2020, se evidencia que la brecha disminuyó en todos los niveles educativos. La mayor disminución se presentó entre las personas que tienen nivel educativo profesional. En este aspecto, es fundamental tener en cuenta que la población con ingresos laborales en cada uno de los niveles educativos se redujo entre

estos dos años, en especial en el caso de las mujeres y en los menores niveles educativos. En el caso de quienes registran ningún nivel educativo, la ocupación de mujeres se redujo en el 25,9% mientras que la de hombres se redujo en 14,1% (además de la Tabla 3, ver tabla del anexo 7, para un panorama completo de comparación entre 2019 y 2020).

d) Brecha salarial según estado civil

Las personas con ingresos laborales promedio más altos, son las personas casadas (panel D de la Tabla 2): en promedio los hombres reciben 1,6 millones de pesos y las mujeres 1,4 millones de pesos. A este grupo le siguen las personas solteras, quienes reciben alrededor de 1,0 millón de pesos en el caso de los hombres y 1,2 millones de pesos en el de las mujeres.

Al observar la diferencia entre el ingreso laboral de hombres y mujeres según su estado civil, se evidencia que **la brecha está en contra de las mujeres en todos los estados civiles con excepción de las personas solteras**. Es decir, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se encuentra a favor de los hombres en las personas en unión libre (14,6%), casadas (10,3%), separadas o divorciadas (14,2%) y viudas (16,0%). Por el contrario, como se observa en la Tabla 2, las mujeres solteras ganan 123 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre, lo que equivale a una brecha del -23,4.

Cuando se desagrega por ingreso laboral promedio por hora según el estado civil, en el 2020, se evidencia que la brecha se vuelve negativa (a favor de las mujeres) para los casos de casada (-2,2%), viuda (-3,2%) y soltera (-27,0%).

e) Brecha salarial según presencia de niños, niñas y adolescentes¹³ en el hogar

La presencia de niños, niñas y adolescentes en los hogares requiere de unos arreglos de cuidado particulares que, en general, recaen sobre las mujeres y añaden desigualdades de género en la participación en el mercado laboral, como lo ha demostrado los resultados derivados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo del DANE. La economía del cuidado, en general, ha recaído en las mujeres a lo

largo de la historia, y esto ha llevado a que las mujeres estén por fuera del mercado laboral remunerado o, en caso de estar en él, accedan a trabajos con menor remuneración y flexibilidad para cumplir con las exigencias que requiere el trabajo de cuidado al interior de los hogares. Teniendo en cuenta esto, es importante mencionar que la presencia de niños, niñas y adolescentes en el hogar implica una inversión de tiempo de cuidado, tanto directo como indirecto, ya que son parte de la población que más cuidado requiere (DANE & ONU Mujeres, 2020).

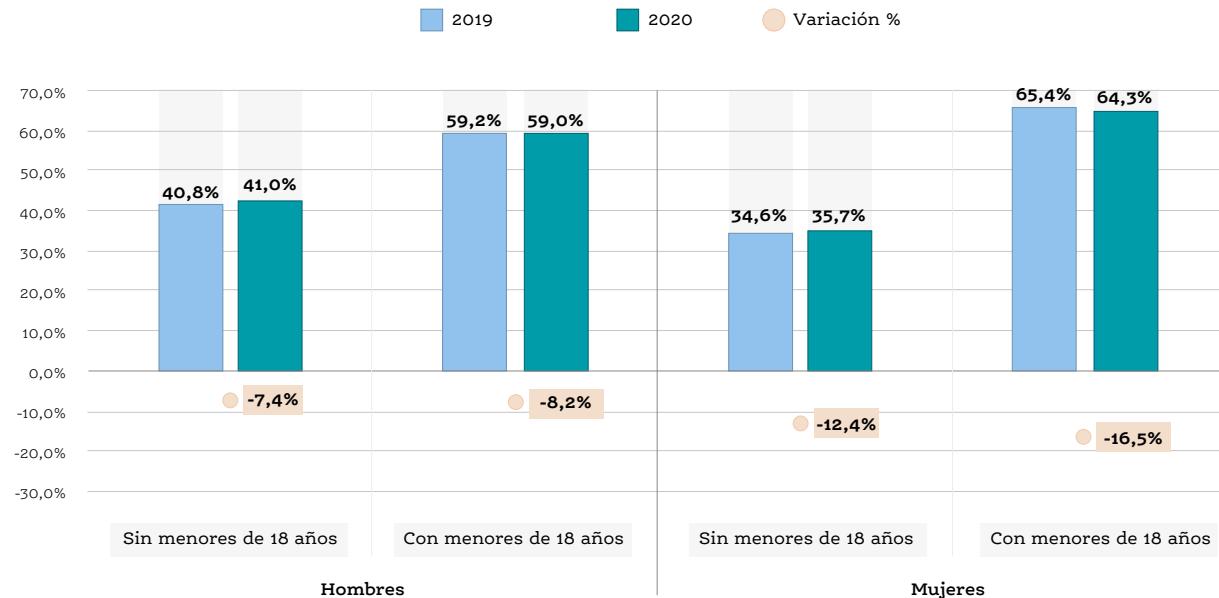
En este sentido y para 2020, al observar el ingreso laboral promedio de las personas que residen con al menos un menor de edad en el hogar y compararlos con quienes no tienen presencia de personas en este rango de edad, se evidencia que **los ingresos de las personas que no residen con menores de edad son mayores, tanto para hombres como para mujeres**. Como lo muestra el panel E de la Tabla 2, los hombres que no residen con menores de edad perciben 1,22 millones como ingreso laboral mensual promedio, y las mujeres perciben 1,27 millones (para una brecha de -3,9% a favor de las mujeres). Por su parte, los hombres que residen con menores de edad perciben 1,05 millones, y las mujeres 943 mil pesos (para una brecha de 10,8% en contra de las mujeres). Se evidencia que la brecha salarial es 14,7 puntos porcentuales (p.p) más alta para las personas que tiene al menos un menor de edad en el hogar (10,8%), respecto de las personas que no tienen presencia de menores de edad en el hogar (-3,9%). Cuando se analiza el ingreso laboral promedio por hora según presencia de menores de edad los signos de las brechas cambian en el caso de personas con menores. Esto indica que las mujeres trabajan menos horas remuneradas que los hombres, pero que su remuneración por hora es, en promedio, mayor.

¹³ Se consideran como niños, niñas y adolescentes a aquellas personas que son menores de 18 años

Por otra parte, al observar la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres entre el 2019 y el 2020, se evidencia que tanto en hombres como en mujeres las personas más afectadas, en términos de la salida del trabajo remunerado, fueron aquellas personas con

menores de 18 años en el hogar. Sin embargo, la salida de las mujeres fue 8,3 p.p superior a la de los hombres, al presentarse una disminución del 16,5% de las mujeres con menores y una salida de 8,2% de hombres.

Gráfico 5. Porcentaje de personas ocupadas y variación porcentual, según presencia de menores de edad en el hogar
Total Nacional
2019-2020



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Nota: la variación se refiere al cambio porcentual de las poblaciones entre 2019 y 2020.

f) Brecha salarial según autoreconocimiento étnico

Como lo muestra el Panel F de la Tabla 2, el ingreso salarial promedio de las personas que se autorreconocen como indígenas y el de quienes se reconocen como negras, mulatas, afrodescendientes o afrocolombianas es menor que el ingreso de las personas que se reconocen con ninguna pertenencia étnica, tanto en el promedio mensual como en el ingreso por hora, siendo quienes se

autorreconocen como indígenas las personas que presentan menores niveles de ingreso. En cuanto a la brecha salarial de género dentro de estos grupos con autorreconocimiento étnico, se observa la brecha más alta en el caso de la población con autorreconocimiento indígena (27,7%, aumentando 9,4 puntos porcentuales respecto al 2019), en donde por cada 100 pesos que gana un hombre indígena, una mujer indígena gana 72,3 pesos. Por su parte, la brecha salarial de la población que se autorreconoce como negro/a, mulato/a

(afrodescendiente), afrocolombiano/a es de 6,2% y la de las personas sin autorreconocimiento étnico es de 5,6%.

En el caso del ingreso salarial promedio por hora, se evidencia que las mujeres negras,

mulatas (afrodescendientes), afrocolombianas ganan 8,6% más por hora, en promedio, que los hombres con este mismo autorreconocimiento. En cambio, las mujeres con autorreconocimiento indígena ganan 17,4% menos que los hombres por hora de trabajo.

2.1.3. Brecha salarial de género desagregada por características de la situación laboral y clases sociales

Las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral tienen distintos niveles de intensidad de acuerdo con características de la situación laboral y de los niveles de ingreso. Para presentar elementos útiles en la comprensión de la estructura de las brechas, en esta sección se describen brevemente los resultados de la Tabla 4, en donde se presentan desagregaciones sobre el tipo de relación laboral, el número de horas de trabajo remunerado a la semana, la formalidad, la rama de actividad económica, los percentiles de ingreso y las clases sociales.

Como resultados principales en las variables consideradas en esta sección, en **el ingreso laboral promedio mensual se observan brechas en contra de las mujeres en todos los casos, excepto en la población que trabaja 40 o más horas y en las ramas de actividad más altamente masculinizadas**. También, parcialmente, en los percentiles de ingresos más altos.

Además, son más afectadas por la brecha salarial de género, en el ingreso mensual promedio, las mujeres independientes, informales, las mujeres que trabajan en las ramas de “actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos”

y “alojamiento y servicios de comida” y las mujeres de las clases sociales alta y pobre, de acuerdo con la clasificación oficial para dichas clases. A continuación se desarrollan los resultados de la Tabla 4.

A) Brecha salarial de género según tipo de relación laboral

En primer lugar, se evidencia que las personas asalariadas¹⁴, tanto hombres como mujeres, perciben mayores ingresos que las personas independientes¹⁵. La brecha de género en el ingreso laboral mensual promedio es de 25,0% en el caso de personas independientes y de 1,5% en el caso de las personas asalariadas, revelando una diferencia de 23,5 puntos porcentuales entre estas dos brechas. No obstante, al separar empleado/a doméstico/a de y trabajador/a por cuenta propia de las personas asalariadas e independientes, se evidencia que, en el caso de las personas asalariadas sin incluir empleadas domésticas, la brecha disminuye 7,1 p.p y en el caso de las personas independientes (sin incluir trabajadores a cuenta propia) disminuye 11,9 p.p. Lo anterior indica que las personas que trabajan a cuenta propia y las empleados domésticos presentan amplias brechas entre hombres y mujeres.

¹⁴ Asalariados/as incluye: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno, empleado/a doméstico/a y jornalero/a o peón/a.

¹⁵ Independiente incluye: trabajador/a por cuenta propia, patrón/a o empleador/a y otro.

**Tabla 4. Brecha salarial de género para la población ocupada y con ingresos laborales
Según ingreso laboral mensual promedio, ingreso laboral promedio por hora y características seleccionadas de la situación laboral y clases sociales**

Total Nacional

2020

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (Miles)	Mujeres (Miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Tipo de relación laboral										
Asalariados/as ^(b)	1.511	1.489	1,5	7,5	8,0	-6,8	5.765	3.952	9.717	40,7%
Independientes ^(c)	753	565	25,0	4,0	3,9	3,7	5.990	3.429	9.419	36,4%
Empleado/a doméstico/a	1.042	682	34,5	5,0	4,1	18,7	42	476	519	91,8%
Trabajador/a por cuenta propia	660	511	22,5	3,6	3,6	0,0	5.502	3.256	8.758	37,2%
Asalariados/as ^(d)	1.515	1.600	-5,6	7,5	8,5	-13,8	5.722	3.476	9.198	37,8%
Independientes ^(e)	1.808	1.570	13,1	8,7	8,8	-1,3	488	173	660	26,2%
Número de horas de trabajo remunerado semanales										
Menos de 20 horas semanales	399	223	44,0	9,6	5,8	39,8	325	765	1.090	70,2%
Entre 20 y 39 horas semanales	669	598	10,5	5,5	5,0	9,1	1.170	1.453	2.623	55,4%
40 o más horas semanales	1.200	1.313	-9,4	5,6	6,4	-14,4	10.259	5.164	15.423	33,5%
Formalidad ^(f)										
Formal	1.962	1.875	4,4	9,9	9,9	-0,7	3.072	2.379	5.103	46,6%
Informal	816	584	28,4	4,2	3,8	9,0	2.724	2.093	4.818	43,4%
Ramas de actividad ^(g)										
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	599	447	25,3	3,1	3,0	1,9	2.639	418	3.057	13,7%
Explotación de minas y canteras	1.813	1.356	25,2	8,7	6,8	22,8	170	26	196	13,4%
Industrias manufactureras	1.266	907	28,4	6,1	4,8	22,0	1.314	813	2.127	38,2%

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (Miles)	Mujeres (Miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	1.446	1.394	3,5	7,3	7,5	-2,5	171	56	226	24,6%
Construcción	915	1.732	-89,3	4,5	9,1	-100,7	1.267	84	1.351	6,2%
Comercio y reparación de vehículos	987	729	26,1	4,8	4,1	13,6	2.001	1.569	3.570	44,0%
Transporte y almacenamiento	871	1.341	-53,9	4,1	7,1	-70,3	1.285	115	1.400	8,2%
Alojamiento y servicios de comida	829	529	36,3	4,2	3,3	21,4	399	867	1.266	68,5%
Información y comunicaciones	2.289	1.711	25,3	11,6	9,0	21,9	184	113	297	38,2%
Actividades financieras y de seguros	2.739	2.189	20,1	14,4	11,4	20,7	122	159	282	56,5%
Actividades inmobiliarias	1.323	1.559	-17,8	6,6	10,9	-66,1	164	70	234	30,0%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.719	1.072	37,7	9,2	6,4	30,6	580	673	1.253	53,7%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.707	2.052	24,2	14,5	11,6	20,0	859	1.351	2.210	61,1%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	907	691	23,8	5,3	4,3	19,0	596	1.064	1.660	64,1%
Percentiles de ingreso ^(b)										
Percentil 05	50	12	76,7	-	-	-	530	370	900	41,1%
Percentil 10	150	60	60,0	-	-	-	1.070	695	1.765	39,4%
Percentil 25	400	240	40,0	-	-	-	2.733	1.841	4.574	40,2%
Percentil 50	850	800	5,9	-	-	-	5.825	3.641	9.467	38,5%
Percentil 75	1.200	1.200	0,0	-	-	-	8.663	5.479	14.142	38,7%
Percentil 95	3.225	3.467	-7,5	-	-	-	11.166	7.012	18.178	38,6%
Percentil 99	7.442	6.650	10,6	-	-	-	11.637	7.307	18.944	38,6%

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (Miles)	Mujeres (Miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Clases Sociales ⁽ⁱ⁾										
Pobre	474	353	25,6	2,4	2,3	3,7	3.578	2.049	5.627	36,4%
Vulnerable	798	645	19,2	4,0	3,8	3,1	4.033	2.207	6.239	35,4%
Media	1.635	1.515	7,3	8,3	8,4	-1,2	3.864	2.875	6.738	42,7%
Alta	7.135	5.264	26,2	37,1	29,4	20,8	279	251	531	47,3%

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Notas: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo 2005. Datos de población en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

a) El ingreso laboral promedio e ingreso laboral promedio por hora se presentan en miles de pesos. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente. Los ingresos laborales son construidos agregando los ingresos individuales imputados de primera actividad, segunda actividad y en especie.

b) Asalariados/as incluye: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno, empleado/a doméstico/a y jornalero/a o peón/a.

c) Independiente incluye: trabajador/a por cuenta propia, patrón/a o empleador/a y otro.

d) Se incluye: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno y jornalero/a o peón/a.

e) Se incluye: patrón/a o empleador/a y otro.

f) La definición adoptada por el DANE para la medición del empleo informal, en línea con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a las recomendaciones del Grupo de Expertos sobre Estadísticas del Sector Informal (grupo de Delhi) convocado por Naciones Unidas, considera informal a las personas ocupadas en empresas que ocupen en total 5 personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes que se dedican a su oficio y los empleados/as del gobierno. Adicionalmente, para las 23 ciudades y A.M. y los períodos marzo y abril 2020 se realiza una imputación de informales usando Bosques Aleatorios (Random Forests), empleando como insumo para el aprendizaje información de los ocupados según la GEIH desde enero de 2019 hasta noviembre de 2020, así como el marcador de emparejamiento entre PILA y GEIH. El cálculo se hace únicamente para las 23 ciudades.

g) Elaboradas a partir de la clasificación CIIU Rev. 4. No se incluye la categoría "No Informa"

h) Los percentiles se calculan de manera separada para mujeres y para hombres. Los percentiles se calculan ordenando los valores de ingresos laborales de menor a mayor y luego encontrando el valor umbral que corresponde al porcentaje correspondiente de la distribución de ingresos. Por tanto, el valor del percentil 05 corresponde a la que el 5% de las mujeres de menores ingresos laborales reciben 50 mil pesos mensuales o menos. de, o, en otras palabras, en el caso del valor del percentil 25, este corresponde al ingreso máximo representativo del 25% de menores ingresos laborales para cada sexo. Los valores del percentil 50 corresponden a la mediana de ingresos laborales de hombres y de mujeres. En este caso no se presenta ingreso laboral promedio por hora, pues el valor del percentil no es un promedio, por lo cual no se considera metodológicamente correcto dividirlo en el número de horas trabajo promedio.

i) La clasificación de los hogares en clases sociales se hace mediante la comparación del ingreso transformado con los límites definidos por la metodología de López-Calva y Ortiz-Juárez (2011), combinada con la actualización metodológica de las líneas de pobreza. Teniendo esto en cuenta, se clasifican de la siguiente manera: a) Si el ingreso per cápita mensual de la Unidad de Gasto (sin transformar) es menor a la línea de pobreza, el hogar, y todas las personas que lo conforman, es pobre, b) Si el ingreso per cápita mensual de la Unidad de Gasto es mayor o igual a la línea de pobreza y el ingreso de la Unidad de Gasto transformado es a lo sumo 13 USD per cápita al día (PPA 2011), el hogar es vulnerable, c) Si el ingreso de la Unidad de Gasto transformado es mayor a 13 USD per cápita al día (PPA 2011) y a lo sumo 70 USD per cápita al día (PPA 2011), el hogar es de clase media, d) Si el ingreso de la Unidad de Gasto transformado es mayor a 70 USD per cápita al día (PPA 2011), el hogar es de clase alta.

B) Brecha salarial según horas trabajadas a la semana

Reiterando, al analizar la brecha de género en el ingreso laboral es importante tener en cuenta la brecha que existe en el número de horas trabajadas ya que las mujeres tienden a acomodar sus horas de trabajo para atender a responsabilidades de cuidado, lo cual se exacerba en casos, por ejemplo, de tener o no hijos.

Como se observa en la Tabla 4, **el 70,2% de las personas ocupadas y con ingresos laborales que trabajan menos de 20 horas semanales en el mercado laboral, son mujeres**. Entre las personas que trabajan menos de 20 horas, el ingreso laboral promedio total y el ingreso laboral promedio por hora de los hombres es más alto que el de las mujeres en valores del 44,0% y 39,8% respectivamente.

Por otra parte, **en el grupo de quienes trabajan entre 20 y 39 horas semanales la brecha del ingreso laboral promedio es de 10,5%**, es decir que las mujeres que trabajan más de medio tiempo y menos de tiempo completo (entre 20 y 39 horas) ganan el 89,5% de lo que ganan los hombres. Teniendo en cuenta el ingreso laboral promedio por hora, la brecha es de 9,1%, en contra de las mujeres.

El panorama cambia entre las personas que trabajan tiempo completo o más (40 o más horas semanales), en donde la brecha salarial se invierte a favor de las mujeres: **una mujer que trabaja 40 horas o más gana 109 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre en las mismas condiciones (para una brecha de -9,4%)**. Esta tendencia se mantiene para el ingreso laboral promedio por hora (-14,4%).

En este caso, es importante mencionar que la brecha, respecto al año 2019, se redujo únicamente para el caso de las personas

que trabajan entre 20 y 39 horas semanales, aumentó en contra de las mujeres para el caso de quienes trabajan menos de medio tiempo (menos de 20 horas semanales) y aumentó en contra de los hombres en el caso de las personas que trabajan 40 o más horas semanales. Se resalta que el número de mujeres que trabajaban menos de 20 horas semanales se redujo en 26,2% entre 2019 y 2020, frente a una disminución del 14,5% de los hombres en esta situación (Ver anexos 2 y 7).

c) Brecha salarial según formalidad

La definición adoptada por el DANE para la medición del empleo informal, en línea con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁶ y las recomendaciones del Grupo de Expertos sobre Estadísticas del Sector Informal (grupo de Delhi) convocado por Naciones Unidas, considera informal a las personas ocupadas en empresas que empleen en total 5 personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes que se dedican a su oficio y los empleados/as del gobierno.

Así las cosas, las personas que se encuentran en el sector informal son el 48,6% de las personas ocupadas en las 23 ciudades y áreas metropolitanas¹⁷. La diferencia en la brecha salarial entre los sectores formal e informal es amplia. En el sector informal la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 28,4%, es decir 24,0 puntos porcentuales más alta que en el sector formal donde es de 4,4%. **Mientras en el sector formal una mujer gana 95,6 pesos por cada 100 que gana un hombre, en el sector informal una mujer recibe 71,6 pesos por cada 100 que recibe un hombre**. Esta brecha es de gran importancia teniendo en cuenta que el 46,8% de las mujeres ocupadas en las 23 ciudades en el 2020 se encontraban en el sector informal.

Sobre el ingreso laboral promedio por hora,

¹⁶ De acuerdo a lo consagrado en la resolución sobre estadísticas del empleo informal, adoptada en la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (CIET) en 1993

¹⁷ Los cálculos usados en el documento para efectos de la presente sección equivalen al sector informal total que se calcula para las 23 ciudades y sus áreas metropolitanas.

se evidencia que la brecha es de 0,7% a favor de las mujeres, pero se mantiene con signo positivo para la población ocupada del sector informal (en donde las mujeres reciben 9,0% menos). Esto equivale a decir que, para la población formal, por cada 100 pesos que gana un hombre por hora de trabajo, una mujer gana 100 pesos, pero en la población informal, una mujer gana 91,3 pesos por cada 100 que gana un hombre por hora de trabajo.

d) Brecha salarial de género según rama de actividad económica

Cuando se observan las desagregaciones por rama de actividad económica son evidentes amplias brechas en el ingreso laboral mensual promedio en contra de las mujeres en todas las ramas, excepto en aquellas ramas en que las mujeres tienen más baja participación.

La brecha más amplia, en donde los hombres ganan más que las mujeres, se presenta en las “actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos” con una brecha salarial de 37,7% (y de 30,6% en el caso del ingreso laboral por hora). En esta rama, el 53,7% de las personas ocupadas son mujeres. A esta rama la sigue **“alojamiento y servicios de comida”**, en donde las mujeres ganan 36,3% menos que los hombres en el ingreso promedio mensual y 21,4% menos en el ingreso por hora, y representan el 68,5% de las personas ocupadas en esta rama.

Una rama con alto nivel de remuneración, a nivel comparativo, es la de “actividades financieras y de seguros”, en donde las mujeres representan el 56,5% de las personas ocupadas y ganan 20,1% menos que los hombres en el ingreso promedio mensual y 20,7% menos en el ingreso promedio por hora.

Como se mencionó, las ramas de actividad donde la brecha salarial afecta a los hombres son las que tienen menor participación de mujeres como: construcción (6,2% de las personas ocupadas son mujeres); transporte y almacenamiento (8,2% mujeres) y actividades inmobiliarias (30,0% mujeres). En la rama de

actividad de la construcción se presenta la brecha más amplia en contra de los hombres, con un valor de 89,3% en contra de los hombres, donde por cada 100 pesos que gana un hombre una mujer gana 189 pesos.

Como se mencionó previamente, la segregación ocupacional se refiere a la “distribución desigual de mujeres y hombres dentro y entre las ocupaciones” (Moyser, 2019, traducción propia). Esta se clasifica de dos formas distintas, la segregación a nivel vertical (posiciones ocupacionales y cargos directivos) y la segregación horizontal (por sectores económicos o ramas de actividad). La segregación horizontal afecta la brecha salarial a nivel global. Según Moyser (2019), en las ramas de actividad feminizadas, es decir, donde se concentran la mayor cantidad de mujeres ocupadas, se presentan menores salarios promedio.

Teniendo en cuenta esto, es importante resaltar la disminución de la brecha salarial que se presentó en la mayoría de las ramas de actividad entre el 2019 y el 2020 (ver tabla del anexo 2), con excepción de la explotación de minas y canteras, alojamiento y servicios de comida y suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos. Adicionalmente, y reiterando, es necesario considerar que se presentó una disminución de la población ocupada en estas ramas de actividad, sin embargo, la salida de las mujeres fue mucho mayor que la de los hombres en porcentajes y niveles, considerando que hay menos mujeres ocupadas que hombres (ver anexo 8).

Por ejemplo, y como se observa en la tabla del anexo 8, en la rama “actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios”, rama con el mayor número de mujeres expulsadas de la ocupación con ingresos laborales, salieron 319 mil mujeres (-23,1%) frente a 71 mil hombres (-10,6%). En esta rama, la brecha salarial es del 23,8% al 19,0%, sugiriendo que **fueron las mujeres más afectadas por la brecha quienes perdieron sus ingresos laborales. De esta manera, la reducción de la brecha salarial de género**

no indica en un mejoramiento del estatus de las mujeres en el mercado laboral, sino la pérdida del ingreso laboral por parte de las y los trabajadores que se encontraban en los segmentos de mayor desigualdad. La siguiente subsección confirmará ésta tendencia.

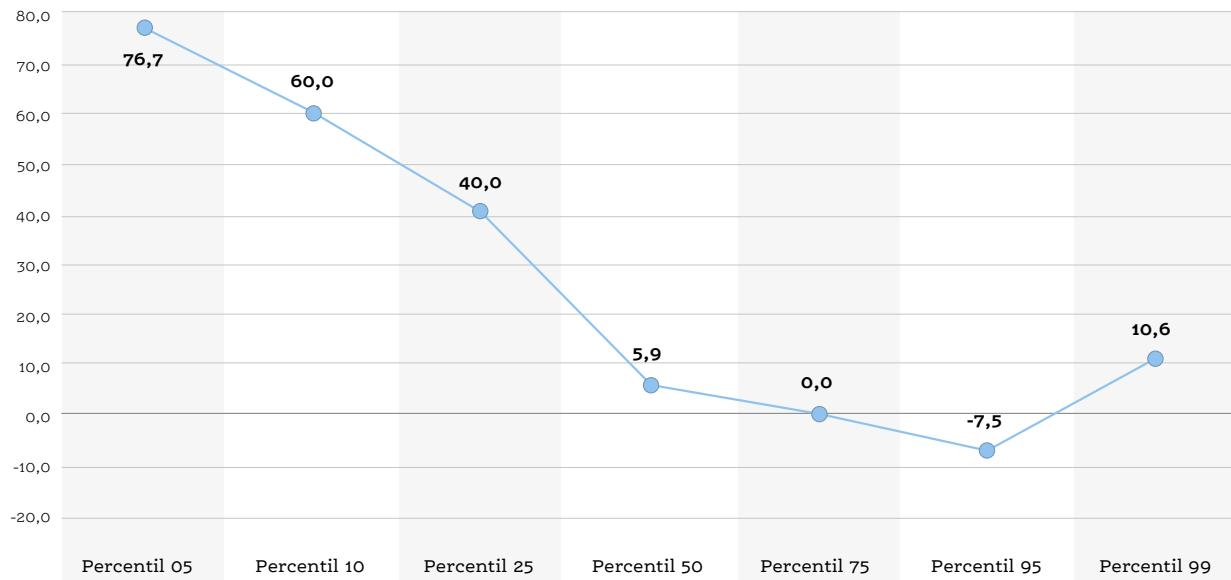
e) Brecha salarial de género según percentiles de ingreso¹⁸

De acuerdo con la Tabla 4, las mujeres del grupo del 5% con menores ingresos laborales mensuales (Percentil 5) reciben, en promedio, un valor máximo de 12 mil pesos, mientras este valor, para los hombres del grupo del 5% con menores ingresos es de 50 mil pesos mensuales (esto teniendo en cuenta que el cálculo de percentiles se realiza por aparte para cada sexo). En esta medida y como lo muestra el Gráfico 6, el ingreso laboral máximo asociado a las mujeres del grupo del Percentil 5 es 76,7% menor a dicho

ingreso para los hombres. Esta brecha de 76,7% es la mayor registrada a lo largo del presente documento, evidenciando que son las mujeres en la porción de menores ingresos laborales las más perjudicadas **por la brecha salarial de género**. Además, este segmento es uno de los pocos en que la brecha salarial de género sí se amplió con respecto a 2019, año en que registró un valor de 60% (ver tabla del anexo 2 para una comparación completa entre 2019 y 2020 en la desagregación de percentiles).

El tamaño de la brecha disminuye conforme aumenta el valor del percentil, de manera que **en el valor asociado al primer cuartil de ingresos (percentil 25) las mujeres ganan 40% menos que los hombres**, y en el valor asociado al percentil 50, que corresponde a la

Gráfico 6. Brecha salarial de género (%, Hombres – Mujeres) por percentiles de ingreso laboral Total Nacional - 2020



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

18 Para revisar el detalle del cálculo de percentiles, diríjase por favor a la nota correspondiente de la Tabla 4

mediana, las mujeres ganan 5,9% menos que los hombres. En el valor asociado a la percentil 95% la brecha disminuye al -7,5% (es decir, en este segmento las mujeres ganan 7,5% más que los hombres), pero en el valor representativo asociado al percentil 99 (el 1% de mayores ingresos laborales) la brecha vuelve a ampliarse, de manera que las mujeres perciben 10,6% menos que los hombres de esta porción. Conceptos sobre las desigualdades de género en los extremos de la distribución de ingresos, como los de pisos pegajosos y los techos de cristal, podrían ser útiles para interpretar estos resultados.

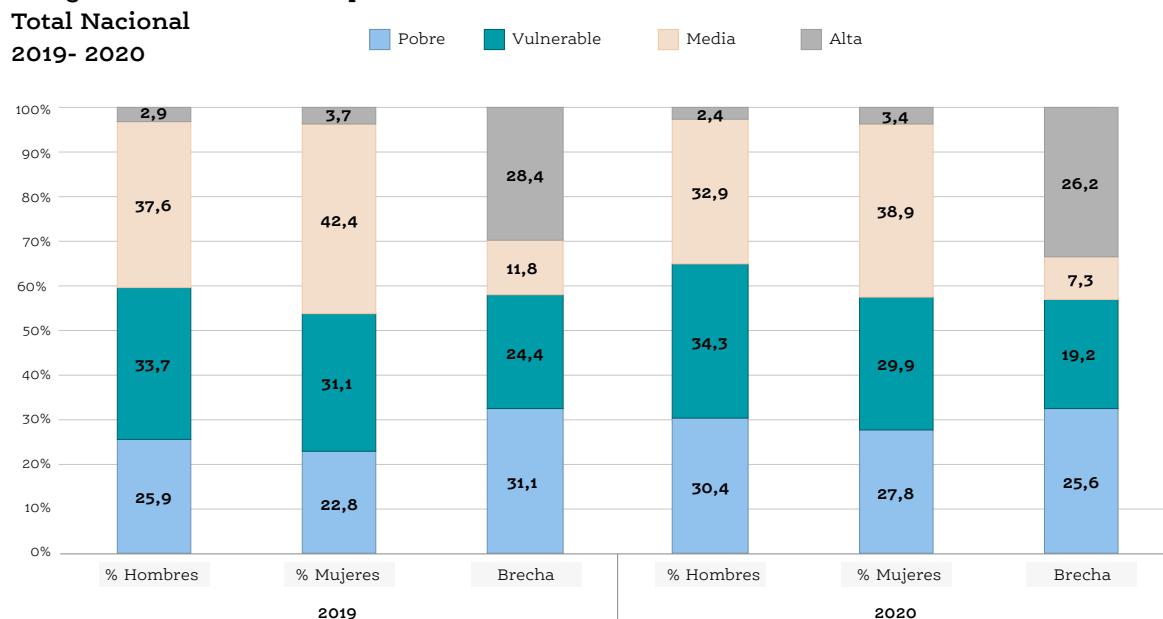
f) Brecha salarial de género según clases sociales¹⁹

El análisis según clases sociales permite observar dinámicas que se presentan al interior de los grupos con atributos en común por las características socioeconómicas que

los definen²⁰. Sin embargo, al interior de estos grupos también se presentan diferencias importantes que afectan negativamente a ciertos subgrupos poblacionales. Como se puede ver en la gráfica 7, el porcentaje de hombres y mujeres ocupados con ingresos laborales (asalariados e independientes)²¹ localizados en la clase social de pobres y vulnerables aumentó entre el 2019 y el 2020 y, como es de esperarse, se redujo en las clases sociales medias y altas.

Al examinar la brecha salarial entre hombres y mujeres entre las distintas clases sociales, se observa la brecha de género es más amplia en las personas que se encuentran en hogares de clase alta (26,2%), seguida por las personas en hogares pobres (25,6%). Es decir que, por cada 100 pesos que gana un hombre que pertenece a un hogar de clase alta, una mujer que vive en un hogar de esta misma clase gana 73,8 pesos y por cada 100 pesos que gana un

Gráfico 7. Personas ocupadas con ingresos laborales, según sexo (%), clases sociales y brecha(%) en el ingreso laboral mensual promedio



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2019-2020. 2020: emparejamiento GEIH – RRAA Ayudas institucionales y PILA (MinSalud)

¹⁹ Para revisar el detalle del cálculo de percentiles, diríjase por favor a la nota correspondiente de la Tabla 4

²⁰ Para profundizar en la definición y determinación de las clases sociales, remítase al sitio oficial del DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria>

²¹ De acuerdo con la definición descrita anteriormente.

hombre que pertenece a un hogar definido como pobre, una mujer de esta misma clase gana 74,4 pesos.

Por otra parte, sobre el ingreso laboral promedio por hora se observa que la brecha en todas las clases sociales, exceptuando la clase

media, es positiva (en contra de las mujeres) y la más amplia se presenta en la clase alta. En este sentido, las mujeres que pertenecen a hogares de clase alta perciben 20,8% menos ingreso laboral por hora que los hombres de estos mismos hogares.

2.1.4. Brecha salarial de género en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas

La Tabla 5 muestra los resultados de la brecha salarial de género para las 23 ciudades y áreas metropolitanas en 2020, para el ingreso laboral promedio mensual y el ingreso laboral promedio por hora. En el mensual, todas las ciudades, excepto Quibdó, tienen una brecha en contra de las mujeres. **Las ciudades de Cartagena (20,0%), Bucaramanga (19,0%), Cali (17,9%), Villavicencio (16,6%), Pasto (16,1%) y Barranquilla (15,8%) presentan las mayores brechas, superiores al 15%,** mientras que las menores brechas se presentan en Quibdó (las mujeres ganan 3,3% más que los hombres), Tunja (2,7%) y Riohacha (4,4%).

En cuanto a la brecha salarial por hora, los tamaños de las brechas son menores pero en 12 de las 23 ciudades se observan brechas en contra de las mujeres. Encabeza la lista, al igual que en el promedio mensual, la ciudad de Cartagena, en donde las mujeres ganan 12,1% menos que los hombres por cada hora de trabajo remunerado, seguida por Bucaramanga, con 7,8%. En 11 ciudades las mujeres ganan más que los hombres por hora de trabajo, siendo la brecha más grande la de Quibdó, en donde las mujeres perciben en promedio 16,2% más en el ingreso salarial por hora, seguida por Riohacha, Sincelejo y Montería. En Pereira, Neiva, Florencia y Manizales se observan brechas iguales o menores al 1,0%.

Tabla 5. Brecha entre hombres y mujeres en la media de ingresos laborales en las 23 ciudades y sus áreas metropolitanas 2020 - Cifras en miles

Ciudades	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Armenia	1.268	1.113	12,2	6,4	6,5	-0,9	61	44	104	41,8%
Barranquilla	1.077	906	15,8	5,4	5,3	2,4	477	323	801	40,4%
Bogotá	1.662	1.518	8,7	8,6	8,3	2,7	1.995	1.597	3.592	44,5%
Bucaramanga	1.255	1.017	19,0	6,2	5,7	7,8	257	214	471	45,4%
Cali	1.371	1.125	17,9	7,0	6,6	5,6	592	471	1.064	44,3%
Cartagena	1.128	902	20,0	5,9	5,1	12,1	221	153	374	41,0%
Cúcuta	959	860	10,3	4,7	5,0	-5,7	171	121	292	41,3%
Florencia	1.221	1.112	9,0	6,1	6,0	0,5	33	24	57	41,3%

Ciudades	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Ibagué	1.199	1.085	9,5	6,1	6,2	-1,1	106	83	189	43,8%
Manizales	1.434	1.320	8,0	7,3	7,3	0,1	93	71	164	43,3%
Medellín	1.627	1.432	12,0	8,0	7,7	3,1	902	729	1.631	44,7%
Montería	1.012	945	6,7	5,1	5,5	-6,6	76	54	130	41,4%
Neiva	1.250	1.136	9,1	6,2	6,1	1,0	65	50	115	43,2%
Pasto	1.205	1.010	16,1	6,5	6,2	3,4	92	75	167	45,1%
Pereira	1.214	1.088	10,4	6,0	5,9	1,0	144	104	248	41,9%
Popayán	1.274	1.193	6,4	6,7	6,8	-1,2	51	39	89	43,6%
Quibdó	1.146	1.184	-3,3	6,2	7,2	-16,2	18	11	30	38,2%
Riohacha	1.031	986	4,4	5,4	6,1	-12,9	45	32	77	41,5%
Santa Marta	1.027	920	10,4	5,1	5,2	-3,4	103	62	165	37,6%
Sincelejo	1.019	907	11,0	5,1	5,6	-9,0	62	40	102	39,4%
Tunja	1.520	1.479	2,7	8,3	8,7	-5,4	38	34	72	46,7%
Valledupar	1.019	937	8,0	5,1	5,2	-1,2	85	57	142	40,4%
Villavicencio	1.285	1.072	16,6	6,4	5,9	7,2	109	84	193	43,4%

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

2.1.5. Descomposición de Oaxaca-Blinder: análisis del comportamiento de la brecha

La descomposición de Oaxaca-Blinder es un método que permite describir las factores que determinan la magnitud de la brecha de género. En particular, permite determinar si la brecha salarial de género se debe a diferencias por dotaciones o capital humano de las personas o se debe a factores “no explicables” que afectan negativamente a un sector de la población y que pueden relacionarse con un componente de discriminación de género.

En este sentido, para hacer un análisis de las diferencias salariales que se presentan entre hombres y mujeres de acuerdo con sus diferentes características poblacionales y de mercado laboral, se van a analizar distintas descomposiciones.

La primera descomposición de Oaxaca-Blinder presentada en la Tabla 6 muestra que una brecha total de 5,2% se descompone entre un -11,6% de brecha explicada y 16,8% no explicada. Esto implica que las diferencias en las características entre mujeres y hombres (e.g., en nivel educativo) genera una tendencia a reducir la brecha. Mientras que el componente no explicado, que se asocia a los retornos que reciben los trabajadores por sus características, es un factor que aumenta la brecha. De esta manera, si este último componente desapareciera, es decir, si el componente no explicado fuera cero, se estaría observando una brecha de género a favor de las mujeres equivalente a 11,6%.

Tabla 6. Primera descomposición de Oaxaca**Total Nacional****2020**

	Media de ingresos laborales	Brecha	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Hombres	1.141.223		513	2.224	0	1.140.217	1.142.229
Mujeres	1.081.398		576	1.877	0	1.080.269	1.082.527
Diferencia	59.825	5,2%	772	78	0	58.313	61.337
Explicada	-132.232	-11,6%	821	-161	0	-133.841	-130.624
No explicada	192.057	16,8%	925	208	0	190.244	193.870

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Nota: Se tienen en cuenta variables como edad, nivel educativo, presencia de menores en el hogar, si es o no asalariado, rama de actividad, horas de trabajo. Para la presente sección, solo se tuvo en cuenta la submuestra para la cual están disponibles todas las variables utilizadas como características que determinan el salario en el modelo de descomposición de Oaxaca-Blinder. Para mayor información ver tablas anexas.

Diferentes ejercicios de descomposiciones evidencian que el aumento en capital humano de las mujeres influye en la reducción de la brecha salarial de género. Como se puede ver en los Anexos 10 y 11, que muestra la diferencia entre las personas asalariadas e independientes, en las personas asalariadas las variables explicativas tienden a reducir la brecha en 15,4%, mientras que en las personas independientes la brecha aumenta en 12,0%. Esto implica que para los trabajadores independientes ambos componentes de la brecha tienden a ampliarla, evidenciando que la elección de ocupación es importante para explicar su magnitud, lo cual es consistente con una brecha pequeña observada entre los asalariados (1,2% de acuerdo a la descomposición).

Por otro lado, al incluir la variable de autorreconocimiento étnico²² en el análisis de descomposición, se observa que los patrones de los componentes explicados y no explicados de la brecha son similares. Es decir, el componente no explicado determina la brecha de género, mientras que el componente explicado tiende a reducirlo. Incluso, los resultados son similares en magnitud evidenciando que la brecha sería negativa (-10,8%) debido a las variables explicativas y si estas características fueran iguales entre hombres y mujeres la brecha sería de 16,6%, en contra de las mujeres.

2.2. Brecha salarial de género para el subconjunto de la población asalariada “acotada”, empleada a tiempo completo: ¿igual salario por igual trabajo?

En la subsección anterior (2.1) se incluyó el análisis para la totalidad de los trabajadores asalariados e independientes que tuvieran remuneración laboral. Se evidencia que la brecha salarial de género en contra de las mujeres es generalizada. Sin embargo, no todas las mujeres ganan menos que los hombres en las desagregaciones propuestas, en especial a nivel del ingreso laboral por hora, lo que muestra que parte de la brecha salarial en el total puede explicarse porque, en línea con las construcciones sociales de género, las mujeres dedican menos horas al trabajo remunerado.

Sin embargo y con el objetivo de explorar más de cerca las posibles dinámicas de discriminación salarial de género, es necesario explorar los resultados para una submuestra altamente comparable, por lo cual, en este apartado se tienen en cuenta las personas **trabajadoras asalariadas a tiempo completo (40 horas) o más**. Algunos estudios restringen el estudio de la brecha salarial a esta submuestra²³ e incluso a la submuestra de trabajadores asalariados de tiempo completo urbanos, por corresponder a porciones del mercado laboral en que las diferencias salariales, en efecto, pueden aproximarse más a dinámicas de discriminación y no a diferencias en decisiones de tiempo en oferta laboral. Sin embargo, según Moyser (2019), de la oficina nacional de estadísticas de Canadá (STATSCAN), “las estimaciones de la brecha salarial de género que se basan en muestras que se limitan a los trabajadores a tiempo completo omiten los procesos de género involucrados en decisiones de las mujeres sobre su oferta laboral” (traducción propia), por lo cual en este documento y **de acuerdo con el criterio de enfoque diferencial en las estadísticas del DANE, se consideró**

necesario presentar la información previa a esta sección, de manera que no únicamente se caracterice la brecha para la población que más participa en el mercado laboral (tiempo completo) y en condiciones de mayor estabilidad (asalariados), sino para la totalidad de la población que recibe ingresos laborales y que se enfrenta a relaciones desiguales de género en múltiples instancias.

En este sentido, **las personas asalariadas consideradas para la presente subsección corresponden únicamente a dos posiciones ocupacionales: los/as obreros/as o empleados/as de empresa particular y obreros/as o empleados/as de empresas del gobierno. Adicionalmente, este apartado restringe la muestra a quienes trabajan semanalmente 40 o más horas en su primera actividad. A la muestra que cumple con estos criterios se le denominará “asalariados acotados”.**

Para 2020, según la GEIH había 7,7 millones de asalariados acotados de quienes 4,7 millones (61,0%) son hombres y 3,0 millones (39,0%) son mujeres. **Esta población equivale al 40,3% de los/as trabajadores/as que reciben ingreso laboral.**

La Tabla 7 muestra los resultados para esta submuestra. En total, **las mujeres asalariadas acotadas ganan 2,3% más que los hombres en esta misma situación de ocupación en el ingreso laboral promedio mensual y 6,6% más que ellos en el ingreso por hora.** Esta brecha, en el ingreso laboral mensual promedio, es 8,1 puntos porcentuales menor a la del total de ocupados que reciben ingresos laborales presentada en los apartados anteriores, correspondiente al 5,8%. Al

²³ Por ejemplo Blau, F. y Kahn, L. (2017).The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature. 2017, 55(3), 789–865

observar las brechas salariales en casi todas las desagregaciones se puede evidenciar que éstas disminuyen en cada una de las categorías con respecto al apartado anterior (Tablas 2 y 4), incluso algunas en categorías la brecha vuelve a favor de las mujeres.

Adicionalmente, se evidencia que el promedio de los ingresos laborales de las personas asalariadas acotadas es mayor que el promedio

de ingreso de las personas asalariadas e independientes. Por otra parte, es importante mencionar que el 89,7% de las personas que trabajan en estas posiciones ocupaciones se encuentran ubicadas en las zonas urbanas, donde la brecha salarial mensual es de 1,0%, en comparación con la brecha que hay en las zonas rurales la cual, en ese caso, presenta una brecha a favor de las mujeres (-10,2%).

Tabla 7. Brecha Salarial de género en las personas asalariadas acotadas (trabajadores de empresas particulares o gobierno, a tiempo completo)

Según ingreso laboral promedio, ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales y de situación laboral seleccionadas

Total Nacional - 2020

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Total (b)	1.596	1.633	-2,3	7,6	8,1	-6,6	4.708	3.010	7.718	39,0%
A) Dominio Geográfico										
Urbano (cabeceras)	1.679	1.662	1,0	8,0	8,3	-2,9	4.087	2.839	6.925	41,0%
Rural (Centros Poblados y Rural Disperso)	1.051	1.159	-10,2	5,0	5,9	-18,3	621	172	793	21,7%
B) Grupos etarios										
15 a 24 años	999	1.016	-1,6	4,7	4,9	-3,4	720	466	1.186	39,3%
25 a 34 años	1.431	1.483	-3,6	6,7	7,2	-7,5	1.565	1.020	2.584	39,5%
35 a 44 años	1.814	1.829	-0,8	8,6	9,1	-5,6	1.161	802	1.963	40,9%
45 a 54 más	1.904	1.940	-1,8	9,2	9,8	-6,1	791	481	1.272	37,8%
55 o más	2.002	2.199	-9,8	9,8	11,4	-16,3	470	241	711	33,9%
C) Nivel Educativo ^(c)										
Ninguno	872	779	10,6	4,0	3,6	9,7	290	49	339	14,6%
Primaria	959	841	12,2	4,4	4,0	10,1	761	206	967	21,3%

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA – 2020

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Secundaria	982	906	7,7	4,5	4,3	5,2	225	75	300	24,9%
Media	1.185	1.046	11,8	5,5	5,0	8,6	2.003	1.115	3.118	35,8%
Técnica y tecnológica	1.621	1.325	18,3	7,6	6,5	14,2	651	672	1.323	50,8%
Profesional	2.927	2.333	20,3	14,5	11,8	19,1	474	575	1.049	54,8%
Posgrado	5.731	4.394	23,3	28,9	22,7	21,4	242	261	503	52,0%
D) Estado Civil ^(d)										
Unión libre ^(e)	1.372	1.405	-2,4	6,4	6,9	-7,6	2.002	888	2.889	30,7%
Casado/a	2.366	2.377	-0,5	11,4	12,0	-4,9	1.046	572	1.619	35,4%
Separado/a o Divorciado/a	1.739	1.530	12,0	8,3	7,6	9,1	391	542	933	58,1%
Viudo/a	2.091	1.704	18,5	10,9	8,7	20,6	24	50	74	67,5%
Soltero/a	1.384	1.649	-19,1	6,6	8,1	-23,0	1.363	989	2.352	42,0%
E) Presencia de NNA ^(f)										
Sin menores de 18 años	1.727	1.879	-8,8	8,3	9,4	-12,7	1.929	1.125	3.054	36,8%
Con menores de 18 años	1.505	1.487	1,2	7,1	7,3	-3,3	2.779	1.885	4.664	40,4%
F) Autorreconocimiento étnico ^(g)										
Negro/a, mulato/a (afrodescendiente), afrocolombiano/a	1.373	1.506	-9,7	6,6	7,7	-17,4	303	159	462	34,5%
Autorreconocimiento indígena	1.207	1.266	-4,9	5,7	6,1	-8,4	88	35	123	28,2%
Sin autorreconocimiento étnico	1.643	1.708	-3,9	7,8	8,5	-8,2	4.462	2.853	7.315	39,0%
Formalidad ^(h)										
Formal	1.922	1.863	3,1	9,3	9,3	-0,1	2.489	1.915	4.404	43,5%
Informal	963	912	5,3	4,4	4,3	2,4	489	285	775	36,8%
Ramas de actividad ⁽ⁱ⁾										
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	984	1.205	-22,5	4,5	5,8	-29,1	318	65	384	17,1%
Explotación de minas y canteras	2.543	2.843	-11,8	12,1	14,0	-16,3	104	11	114	9,2%

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Industrias manufactureras	1.459	1.375	5,7	7,0	6,7	4,4	856	404	1.260	32,1%
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	1.837	2.138	-16,4	9,1	10,9	-19,2	118	31	149	20,9%
Construcción	1.173	1.828	-55,9	5,6	9,1	-63,9	583	69	652	10,6%
Comercio y reparación de vehículos	1.193	1.218	-2,1	5,5	5,8	-4,4	829	556	1.385	40,1%
Transporte y almacenamiento	1.339	1.581	-18,1	6,1	7,6	-26,2	350	81	431	18,7%
Alojamiento y servicios de comida	967	824	14,7	4,4	3,8	13,5	166	254	420	60,4%
Información y comunicaciones	2.505	1.991	20,5	12,5	9,9	21,0	129	74	203	36,7%
Actividades financieras y de seguros	2.901	2.278	21,5	14,6	11,5	21,1	99	141	240	58,7%
Actividades inmobiliarias	1.275	1.573	-23,4	5,8	7,7	-33,0	135	51	185	27,3%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.831	1.550	15,3	8,8	7,7	12,8	300	278	579	48,1%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.803	2.148	23,4	13,7	11,0	19,4	580	871	1.452	60,0%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.488	1.556	-4,6	7,3	7,7	-5,4	139	123	261	46,9%
Percentiles de ingreso ^(j)										
Percentil 05	420	400	4,8	-	-	-	232	122	354	34,5%
Percentil 10	600	614	-2,3	-	-	-	361	301	662	45,5%
Percentil 25	900	947	-5,2	-	-	-	1.065	751	1.816	41,3%
Percentil 50	1.083	1.092	-0,8	-	-	-	2.354	1.505	3.859	39,0%
Percentil 75	1.533	1.728	-12,7	-	-	-	3.532	2.257	5.789	39,0%
Percentil 95	4.206	4.433	-5,4	-	-	-	4.472	2.859	7.332	39,0%
Percentil 99	10.000	8.200	18,0	-	-	-	4.660	2.980	7.640	39,0%
Clases Sociales ^(k)										
Pobre	822	777	5,5	3,8	3,7	1,7	825	401	1.226	32,7%
Vulnerable	1.050	1.000	4,7	4,9	4,8	0,8	1.527	806	2.333	34,5%

	Ingreso laboral promedio ^(a)			Ingreso laboral promedio por hora ^(a)			Número de Personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Media	1.799	1.756	2,4	8,6	8,8	-1,6	2.194	1.662	3.855	43,1%
Alta	7.915	6.209	21,6	39,2	31,6	19,3	163	142	305	46,6%

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Notas: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo 2005. Resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

Los ingresos laborales son construidos agregando los ingresos individuales imputados de primera actividad

a) El ingreso laboral promedio e ingreso laboral promedio por hora se presentan en miles de pesos. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

b) Para la estimación se tiene en cuenta las posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno.

c) Las categorías de educación son elaboradas a partir de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación adaptada para Colombia (CINE –2011 A.C.). Esta es un sistema de referencia internacional que configura un marco estandarizado para las estadísticas educativas. Por efecto de redondeo y la no inclusión de la categoría “No informa / no determinado”, la suma de las contribuciones puede diferir del total.

d) Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, no se incluyen los meses de enero a julio de 2020 para esta variable.

e) No está casado y vive en pareja hace menos de dos años o más de dos años. Todos los estados civiles tienen en cuenta a la población mayor o igual de 18 años.

f) Indica si hay presencia de menores de edad en el hogar

g) Solo se incluyen las agrupaciones de autorreconocimiento para las cuales se tiene representatividad poblacional. Debido al cambio en el operativo de recolección de la GEIH por la pandemia del COVID-19, no fue posible obtener información en los meses de enero a julio 2020.

h) La definición adoptada por el DANE para la medición del empleo informal, en línea con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a las recomendaciones del Grupo de Expertos sobre Estadísticas del Sector Informal (grupo de Delhi) convocado por Naciones Unidas, considera informal a las personas ocupadas en empresas que ocupen en total 5 personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes que se dedican a su oficio y los empleados/as del gobierno. Adicionalmente, para las 23 ciudades y A.M. y los períodos marzo y abril 2020 se realiza una imputación de informales usando Bosques Aleatorios (Random Forests), empleando como insumo para el aprendizaje información de los ocupados según la GEIH desde enero de 2019 hasta noviembre de 2020, así como el marcador de emparejamiento entre PILA y GEIH. El cálculo se hace únicamente para las 23 ciudades.

i) Elaboradas a partir de la clasificación CIIU Rev. 4. No se incluye la categoría "No Informa"

j) Los percentiles se calculan de manera separada para mujeres y para hombres. Los percentiles se calculan ordenando los valores de ingresos laborales de menor a mayor y luego encontrando el valor umbral que corresponde al porcentaje correspondiente de la distribución de ingresos. Por tanto, el valor del percentil 05 corresponde a la cifra que el 5% de las mujeres de menores ingresos laborales reciben 50 mil pesos mensuales o menos. de, o, en otras palabras, en el caso del valor del percentil 25, este corresponde al ingreso máximo representativo del 25% de menores ingresos laborales para cada sexo. Los valores del percentil 50 corresponden a la mediana de ingresos laborales de hombres y de mujeres. En este caso no se presenta ingreso laboral promedio por hora, pues el valor del percentil no es un promedio, por lo cual no se considera metodológicamente correcto dividirlo en el número de horas trabajo promedio.

k) La clasificación de los hogares en clases sociales se hace mediante la comparación del ingreso transformado con los límites definidos por la metodología de López-Calva y Ortiz-Juárez (2011), combinada con la actualización metodológica de las líneas de pobreza. Teniendo esto en cuenta, se clasifican de la siguiente manera: a) Si el ingreso per cápita mensual de la Unidad de Gasto (sin transformar) es menor a la línea de pobreza, el hogar, y todas las personas que lo conforman, es pobre, b) Si el ingreso per cápita mensual de la Unidad de Gasto es mayor o igual a la línea de pobreza y el ingreso de la Unidad de Gasto transformado es a lo sumo 13 USD per cápita al día (PPA 2011), el hogar es vulnerable, c) Si el ingreso de la Unidad de Gasto transformado es mayor a 13 USD per cápita al día (PPA 2011) y a lo sumo 70 USD per cápita al día (PPA 2011), el hogar es de clase media, d) Si el ingreso de la Unidad de Gasto transformado es mayor a 70 USD per cápita al día (PPA 2011), el hogar es de clase alta.

Al observar la brecha salarial según rangos de edad se presenta una dinámica distinta a la observada en la sección anterior. En este caso, el promedio del ingreso laboral es mayor en todos los rangos de edad considerados. En segundo lugar, se observa que los salarios de las mujeres de 55 y más años son 9,8% mayores que los de los hombres en el ingreso mensual y 16,3% mayores en el ingreso por hora, mientras que para el total de ocupados (tabla 2) tienen esta brecha en su contra.

En cuanto al nivel educativo, se observa que la mayor brecha la presentan las mujeres asalariadas acotadas a nivel de postgrado, percibiendo 23,3% menos que los hombres con este nivel educativo. Asimismo, la brecha por hora está en contra de las mujeres en todos los niveles educativos.

Es relevante que la brecha salarial de género es negativa (en contra de los hombres) en la población en unión libre, casada y solteras, en el ingreso promedio mensual, mientras que las mujeres separadas o divorciadas ganan 12,0% menos que los hombres en esta misma situación y las viudas 18,5% menos.

Por otra parte, en este caso hay una clara diferencia entre las personas que tienen y no tienen presencia de menores de 18 años en el hogar. Se observa que el promedio del ingreso salarial es más alto para las personas (tanto hombres como mujeres) que no tienen presencia de menores de edad. Segundo, al analizar la brecha salarial se observa que las mujeres que no tienen niños, niñas o adolescentes en el hogar ganan un 8,8% más que los hombres que no tienen presencia de menores en el hogar. Mientras que, cuando las personas tienen presencia, los hombres ganan un 1,2% más que las mujeres. Aunque la brecha sigue estando en contra de las mujeres con presencia de niños, niñas y adolescentes en el ingreso mensual, las mujeres ganan más por hora.

Las mujeres informales siguen siendo más afectadas por la brecha, pero en menor medida que para el universo considerado en

la Tabla 2. En este caso las mujeres perciben 5,3% menos en el ingreso mensual (en la tabla 4 este valor es de 28,4%) y 2,4% menos en el ingreso por hora, mientras que las brechas en la porción formal son más pequeñas. En cuanto a las ramas de actividad se observan brechas menores a las observadas en la tabla 4, además, se evidencia que hay más sectores donde las mujeres obtienen mayores ingresos laborales que los hombres.

En el apartado de percentiles de ingreso se evidencia que son las mujeres de mayores ingresos quienes enfrentan una mayor brecha, al igual que en la subsección 2.1. Sin embargo, en este caso el valor asociado a las mujeres del percentil 5 es 4,8% menor que el de los hombres de dicho percentil, mientras que para las ocupadas totales con ingresos laborales, esta brecha es del 76,7%. Esto indica que, en efecto, **las mujeres asalariadas acotadas a menores ingresos son una de las más afectadas dentro de sus pares asalariadas, pero se enfrentan a una brecha mucho menor que en el caso del total de la población con ingresos laborales.** Al igual que en la sección 2.1, la brecha disminuye conforme aumentan los percentiles, la brecha se vuelve negativa (a favor de las mujeres) de los percentiles 25 al 95 y se vuelve a incrementar en el percentil 99, en donde las mujeres ganan 18,0% menos que los hombres.

Por último, respecto a las clases sociales, se evidencia que, al igual que en la sección anterior, la mayor brecha se presenta en la clase social alta donde las mujeres ganan el 21,6% de lo que ganan los hombres en la misma clase social. Sin embargo, en este caso se observa que, **a diferencia de lo que ocurre con la población analizada anteriormente, las brechas de las otras clase sociales, aunque son positivas, son mucho menores especialmente en la clase baja y vulnerable.**

3.

Brecha Salarial de Género en Colombia

Usando como fuente de información el RELAB, 2020

En este capítulo se presentan los resultados de la brecha salarial de género de los trabajadores dependientes identificados en el Registro Estadístico de Relaciones Laborales – RELAB. La población de referencia son hombres y mujeres con relaciones laborales dependientes en 2020 que tienen cotización a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral, con datos disponibles de ingresos laborales. Esto implica que es una

porción de los ocupados similar a la de los “asalariados acotados” del capítulo anterior.

La sección 3.1 describe aspectos técnicos del RELAB y la definición de la unidad estadística y de la variable ingreso. La sección 3.2 presenta y describe brevemente los resultados, desagregados para algunas variables poblacionales y de las empresas.

3.1. El Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB)

El DANE ha intensificado el aprovechamiento de los registros administrativos para el desarrollo de estadísticas experimentales, como es el caso de la producción del RELAB, un registro estadístico que al ser integrado con fuentes como el Censo Nacional de Población y Vivienda - CNPV 2018, el Registro Estadístico Base de Población – REBP, el Directorio Estadístico de Empresas - DEE, entre otros registros, ha permitido generar estadísticas complementarias de las dinámicas del mercado laboral durante la pandemia del COVID-19.

La generación de estadísticas con base en registros administrativos, además de proveer alternativas costo-eficientes²⁴, posibilita realizar análisis complementarios para el universo de referencia, así como identificar y medir variables con mayores niveles de granularidad y en coberturas espaciales a menor escala. Esto debido a que los registros administrativos contienen la totalidad de observaciones del universo considerado, lo que elimina la exigencia de la representatividad por tamaño de muestra y permite ampliar el espectro de desagregaciones posibles; análisis que desde la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH puede presentar inconvenientes de representatividad. Lo

anterior es especialmente relevante cuando el objetivo es el análisis de datos desde una perspectiva diferencial y de interseccionalidad, que requiere datos desagregados.

Además, el RELAB, por su estructura longitudinal, tiene la capacidad de hacer seguimiento a las dinámicas de las relaciones laborales, su duración o estabilidad, la rotación, la simultaneidad en el tipo de relaciones, novedades de la relación laboral como licencias (maternidad, vacaciones y otras licencias remuneradas y no remuneradas) o suspensiones, entre otros indicadores. Estas ventajas en el uso de registros administrativos han sido ampliamente reseñadas en la literatura (ver Foster, 2020). De igual manera, Menzel & Woodruff (2019) sugieren que la integración de los registros administrativos con las encuestas de personas ocupadas permite realizar una descomposición de los efectos entre y dentro de las empresas.

En este sentido, trabajos recientes han usado datos administrativos para ampliar el alcance de las encuestas de hogares, por ejemplo, para examinar la distribución de la brecha de género en el trabajo o como instrumento de contraste para los resultados de las estimaciones obtenidas desde las encuestas

²⁴ Los registros administrativos, entre otras ventajas, proveen información con alta frecuencia y con bajos costos de recolección, en tanto su captura es parte de la operación habitual de las organizaciones.

(ver Amuedo-Dorantes & De la Rica, 2006, Korkeamäki & Kyrrä, 2006; Heinze & Wolf, 2010, y Casarico & Lattanzio, 2019, Böheim et al., 2013; entre otros).

Sin embargo, el aprovechamiento estadístico de los registros administrativos implica abordar con la calidad de las variables, la definición conceptual de las unidades estadísticas de interés y la cobertura de las mismas. Por ejemplo, el universo del RELAB incluye solo a las personas empleadas en relaciones laborales que realicen aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

a) Definición de la unidad estadística y la variable ingreso

Para definir la cobertura y conceptualizar la unidad estadística de interés, es crucial realizar integraciones entre diferentes registros administrativos y encuestas. El proceso de integración tiene las dificultades de encontrar niveles de cobertura que no generen sesgos de selección, y garanticen calidad en la medición de las variables y completitud en las llaves de integración, así como en la correcta identificación de los objetos estadísticos (Wallgren & Wallgren, 2007).

Con el fin de establecer el objeto estadístico del presente estudio y realizar ejercicios de coherencia, se construye una muestra emparejada entre las dos fuentes de información empleadas - GEIH y RELAB, lo que ha permitido identificar que una parte importante de la muestra en común corresponde a empleados particulares y públicos, o asalariados²⁵; los cuales, en caso de tener en un periodo cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, por homologación en el RELAB corresponden con la categoría de dependientes.

En el caso particular de la construcción de la variable de ingresos laborales, y siguiendo

los lineamientos de la OIT, que determina que está conformado por los salarios o ganancias de los trabajadores dependientes²⁶, se utiliza como insumo principal el Ingreso Base de Cotización (IBC), que es el valor de referencia para la liquidación de los aportes, los días de cotización y las diferentes novedades y tipologías de los cotizantes. Sin embargo, la información de los cotizantes está sujeta a correcciones y procesos administrativos que pueden generar más de un registro por relación laboral, por lo cual se hace necesario agregar la información de múltiples registros y considerar reglas de cálculo según el tipo de cotizante y, a partir de esto, identificar la información relevante para la construcción del ingreso.

Para el caso particular del presente documento, se muestran resultados aparte para dos métodos de cálculo del ingreso mensual: (a) el promedio anual mensualizado y (b) el promedio por día de cotización mensualizado. El método (a) consiste en el promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo del año, dividido entre 12 meses. El método (b) corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, tomando como referencia los meses con información disponible de ingresos de las personas en el año.

De esta forma, las estimaciones de las brechas salariales de los dependientes a partir del RELAB permiten analizar características que parten de la definición de los vínculos contractuales como los conformados entre dos partes: el trabajador y el empleador. Esta relación permite que el trabajador herede características de sus empleadores como la actividad económica principal, los empleados promedio y la pertenencia al sector público o privado.

²⁵ Según estimaciones preliminares, el DANE (2020) evidenció que, en el emparejamiento con la GEIH, cerca del 80% de los registros encontrados en el RELAB correspondía a trabajadores en condición de formalidad.

²⁶ En contraste con el ingreso recibido por otras formas de ocupación que participan en el mercado laboral, como por ejemplo la categoría cuenta propia.

3.2. Resultados - brechas de género en los ingresos laborales con fuente RELAB

El cálculo de brechas de género a partir del RELAB del 2020 se realiza a partir de los trabajadores dependientes que aparecen al menos una vez en el periodo de estudio. En promedio, la distribución muestra que, en el RELAB, cerca del **41,8% de los trabajadores dependientes son mujeres**.

Para el análisis de ingresos laborales, la población de referencia son hombres y mujeres con relaciones laborales dependientes en 2019 y 2020, que tienen asociada una cotización a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral con datos disponibles de ingresos laborales. Además, se muestran resultados aparte para dos métodos de cálculo del ingreso mensual: (a) el promedio anual mensualizado y (b) el promedio por día de cotización mensualizado, como se describió al inicio de esta sección.

La Tabla 8 muestra que **las brechas salariales entre hombres y mujeres son negativas (a favor de las mujeres) tanto para el ingreso promedio anual (-4,5%) como para el equivalente día mensualizado (-0,4%)**, siendo este último de una menor magnitud. Esto es consistente con los resultados obtenidos con la GEIH, que reportan brecha negativa (-2,3%) para las personas del universo denominado “asalariados acotados” en el capítulo anterior del presente documento, un componente del mercado representado ampliamente en el RELAB. **En 2020, la brecha en el ingreso promedio anualizado fue de -4,5%, mostrando un incremento a favor de las mujeres de 1,8 p.p. respecto al año 2019 (-2,7%).** En ese mismo año, el ingreso promedio por día de cotización mensualizado para los hombres fue de 1,92 millones de pesos, mientras que el de las mujeres fue de 1,93 millones. Al compararlo con el 2019²⁷,

donde este valor para hombres y mujeres fue de 1,82 millones, se evidencia un incremento en el ingreso de ambos sexos; sin embargo, la brecha en 2019 fue de 0,5% a favor de los hombres y en 2020 es una brecha de -0,4% a favor de las mujeres.

Con respecto a los niveles de ingreso, se observa que **el ingreso laboral promedio anual mensualizado es menor que el ingreso promedio por día de cotización mensualizado: en el caso de los hombres se pasa de 1,92 millones a 1,46 millones, y en el caso de las mujeres pasa de 1,93 millones a 1,52 millones.** Esto se debe, en parte, al tiempo de trabajo que las personas dedican durante el año y a la incidencia de novedades que tuvo lugar durante los primeros meses de la pandemia, que implicó una reducción en el margen intensivo medido en horas o días de trabajo.

Al desagregar estos datos por grupos etarios, se observa una tendencia creciente en el ingreso laboral respecto a la edad. Vale anotar que, en el caso de las mujeres con 65 años o más, el ingreso decrece; lo cual puede deberse al retiro de aquellas relaciones laborales mejor remuneradas ya sea por salida de la ocupación debida a pérdida de trabajo o a jubilación. **En todos los grupos de edad, las brechas salariales en el ingreso laboral promedio -tanto anual mensualizado, como por día cotizado mensualizado- son negativas, con excepción del grupo de mayores de 65 donde se muestra una brecha positiva (en contra de las mujeres) de 20,5% en el método (a) y 29,2% en el método (b).** Además, se destaca que los dos últimos grupos de edad (60 a 64 años, y 65 años y más) las mujeres reducen su participación dentro del total de ocupados en estos tramos,

representando aproximadamente el 30%. En ambas mediciones de ingreso promedio, la brecha salarial de género tiene forma de U invertida (con excepción del grupo de mayor edad, 65 y más), mostrando que las mayores brechas a favor de las mujeres, principalmente en el caso del ingreso laboral promedio anual mensualizado, se dan en los grupos de edades menores y mayores.

Un elemento crucial para entender la brecha es la calidad en el empleo, que incluye elementos como la estabilidad en el mismo y la percepción de ingresos laborales. Ante un choque como la pandemia por el COVID-19, las empresas tomaron la decisión de suspender contratos, principalmente en sectores afectados por las restricciones de movilidad y sobre ocupaciones no esenciales. Para presentar resultados que den cuenta de esta situación y sacar provecho del RELAB en este sentido, se presenta la sección II de la Tabla 8. Al analizar las novedades de suspensión se observa que las personas dependientes con

novedades de suspensión en algún tramo del año ganan, en promedio, menos que las personas que no presentan novedades; y esto ocurre tanto en el ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado, como en el ingreso laboral promedio anual mensualizado. Así mismo, se evidencia que la brecha de género es negativa (a favor de las mujeres) en el caso de las personas que no presentan novedades de suspensión, pero es positiva para los trabajadores que tuvieron novedades por suspensiones en algún tramo de su contrato durante el año. Es decir, quienes conservaron su cotización como trabajadores dependientes durante todo el año presentan una brecha que favorece a las mujeres, pero dentro de quienes tuvieron interrupciones, los hombres ganaron entre 11,7% y 12,1% más que las mujeres. Esto muestra que entre el grupo de trabajadores que puede considerarse más vulnerables, en general, las brechas tienden a ser superiores, lo cual se observa también en el análisis basado en GEIH.

Tabla 8. Brecha del ingreso laboral mensual promedio según sexo 2020

	Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a)			Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b)			Número de Personas (cifras en miles y %) Número total de personas al año (cifras y %)			
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Total	1.455	1.520	-4,5%	1.917	1.925	-0,4%	6.522	4.687	11.210	41,8%
I) Quinquenios de edad										
15-19	297	327	-10,1%	1.048	1.111	-6,0%	95	56	151	37,4%
20-24	631	689	-9,2%	1.171	1.217	-3,9%	774	551	1.324	41,6%
25-29	1.001	1.094	-9,3%	1.449	1.512	-4,4%	1.082	835	1.917	43,6%
30-34	1.329	1.445	-8,7%	1.765	1.842	-4,4%	987	761	1.748	43,6%
35-39	1.603	1.693	-5,6%	2.038	2.081	-2,1%	878	687	1.566	43,9%
40-44	1.755	1.829	-4,2%	2.185	2.209	-1,1%	744	567	1.312	43,3%

	Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a)			Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b)			Número de Personas (cifras en miles y %) Número total de personas al año (cifras y %)			
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
45-49	1.792	1.895	-5,7%	2.214	2.246	-1,5%	598	430	1.027	41,8%
50-54	1.864	2.038	-9,3%	2.262	2.356	-4,1%	529	357	886	40,3%
55-59	2.043	2.205	-7,9%	2.449	2.576	-5,2%	423	260	683	38,0%
60-64	2.101	2.332	-11,0%	2.647	2.699	-2,0%	247	116	362	31,9%
65+	2.517	2.001	20,5%	3.324	2.354	29,2%	153	63	216	29,2%
II. Novedades de suspensión										
Dependientes sin ningún tramo de suspensión en todo el año	1.509	1.595	-5,7%	1.966	1.997	-1,6%	5.521	4.073	9.594	42,5%
Dependientes con novedades de suspensión en algún tramo del año	1.159	1.023	11,7%	1.650	1.450	12,1%	1.002	614	1.616	38,0%
III. Número de meses trabajados										
1-3 meses	112	130	-15,4%	1.323	1.403	-6,0%	1.099	672	1.771	37,9%
4-6 meses	411	437	-6,5%	1.406	1.403	0,2%	700	448	1.148	39,0%
7-11 meses	1.006	1.067	-6,1%	1.565	1.560	0,3%	1.295	896	2.191	40,9%
Año completo	2.268	2.204	2,8%	2.345	2.267	3,3%	3.428	2.671	6.100	43,8%
IV. Tamaños de empresas										
Hasta 10 trabajadores	681	796	-16,9%	1.208	1.256	-4,0%	1.172	730	1.902	38,4%
Entre 11 y 50	794	987	-24,3%	1.383	1.482	-7,2%	1.586	843	2.429	34,7%
Entre 51 y 200	990	1.082	-9,3%	1.609	1.627	-1,1%	1.582	933	2.515	37,1%
Más de 200 trabajadores	1.800	1.778	1,2%	2.361	2.252	4,6%	3.259	2.646	5.905	44,8%
V. Sector público o privado										
Sector privado	1.305	1.315	-0,7%	1.778	1.733	2,5%	6.165	4.250	10.415	40,8%
Sector público	3.612	3.268	9,5%	4.083	3.678	9,9%	400	471	870	54,1%

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA – 2020

	Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a)			Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b)			Número de Personas (cifras en miles y %) Número total de personas al año (cifras y %)			
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
V. Sector público o privado										
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	874	890	-1,8%	1.269	1.288	-1,5%	372	126	498	25,3%
Explotación de minas y canteras	3.073	3.915	-27,4%	4.758	5.944	-24,9%	140	22	161	13,3%
Industrias manufactureras	1.433	1.238	13,6%	1.932	1.703	11,9%	876	516	1.392	37,1%
Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos	2.122	2.396	-12,9%	2.592	2.929	-13,0%	107	38	145	26,1%
Construcción	570	811	-42,2%	1.236	1.376	-11,4%	1.178	244	1.421	17,1%
Comercio y reparación de vehículos	1.223	1.174	4,1%	1.696	1.617	4,6%	897	694	1.592	43,6%
Transporte y almacenamiento	963	1.120	-16,3%	1.468	1.660	-13,1%	583	151	734	20,6%
Alojamiento y servicios de comida	711	635	10,7%	1.363	1.280	6,1%	161	218	379	57,5%
Información y comunicaciones	2.555	1.984	22,4%	3.242	2.622	19,1%	200	131	331	39,7%
Actividades financieras y de seguros	2.990	2.798	6,4%	3.695	3.354	9,2%	149	191	340	56,3%
Actividades inmobiliarias	1.058	1.123	-6,1%	1.523	1.568	-3,0%	67	61	128	47,6%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	843	808	4,1%	1.445	1.377	4,7%	1.904	1.364	3.268	41,7%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.955	2.322	21,4%	3.435	2.709	21,1%	643	1.104	1.747	63,2%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.154	1.071	7,2%	1.662	1.480	11,0%	223	306	529	57,8%
VII. Percentiles de ingreso										
Percentil 05	22	61	-179,9%	878	878	0,0%				
Percentil 10	80	141	-75,8%	878	878	0,0%				

Percentil 25	371	500	-34,6%	878	878	0,0%				
Percentil 50	878	884	-0,7%	1.085	1.098	-1,2%				
Percentil 75	1.432	1.633	-14,0%	1.714	1.972	-15,0%				
Percentil 95	4.908	4.864	0,9%	5.482	5.233	4,6%				
Percentil 99	12.490	11.092	11,2%	13.800	11.892	13,8%				

Nota:

- a) El primer panel corresponde al promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo del 2020 dividido entre 12 meses.
- b) El segundo panel corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, promedio para los meses con información disponible de ingresos en el 2020 de las personas.
- c) La población de referencia son hombres y mujeres con relaciones laborales dependientes en 2020 con cotización a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral con datos disponibles de ingresos laborales.
- d) La generación de la variable ingreso está basada en las rutinas de validación y agregación de registros administrativos.
- e) Las variables sexo y edad se obtiene del REBP (Registro Estadístico Base de Población) con una cobertura del 99% en promedio actualizado a 16 de junio de 2021.
- f) La variable de sector económico proviene de la integración por aportante con el DEE (Directorio Estadístico de Empresas) actualizado a 14 de julio de 2021 con una cobertura del 99% sobre las relaciones laborales dependientes por mes.
- g) La identificación del sector público se basa en la integración de empresas RELAB con el Directorio Estadístico del Sector Público del DANE.
- h) Los resultados incluyen actualizaciones mensuales hasta doce meses desde el primer día del periodo de cotización diferente al subsistema de salud o hasta el último día del mes de agosto de 2021.
- i) El tamaño de la empresa corresponde al número de cotizantes ocupados promedio en un mes de 2020.
- j) La edad se calcula como la diferencia entre el 2020 y el año de nacimiento respectivo.
- k) El número de meses trabajados corresponde al número de meses con información disponible de ingresos laborales.
- l) Las desagregaciones de ramas de actividad, tamaños de empresas y sector público o privado cuentan a la misma persona tantas veces como aparezcan en las distintas categorías a lo largo del año considerando que una persona pudo haber trabajado con más de una empresa durante el año, así mismo el ingreso laboral solo corresponde al generado dentro de cada categoría. El 21% de las personas estuvieron relacionadas con más de una empresa en el año, esta cifra para los hombres fue de 24% mientras que para las mujeres es de 18%.

Otro componente de la estabilidad del empleo es la permanencia en la afiliación al sistema de seguridad social. Al tener en cuenta el número de meses que registra cotización en 2020, es evidente que el ingreso laboral mensual promedio es creciente entre más meses al año cotizan las personas. La brecha es negativa o cercana a cero, excepto cuando las personas trabajan el año completo. Tomando como referencia el método (b), para cotizantes entre 1 y 3 meses, las mujeres ganan 6,0% más que los hombres; mientras que, cuando las personas trabajan el año completo los hombres ganan, en promedio, 3,3% más que las mujeres por día de cotización.

a) Tamaño, sector y rama de actividad de las empresas

En cuanto a las brechas que se presentan entre hombres y mujeres de acuerdo con el tamaño de la empresa (sección IV de la Tabla 8), se evidencia que para las empresas más pequeñas (menos de 10 trabajadores), donde los ingresos son menores, la brecha es a favor de las mujeres; pues alcanza los valores de -16,9% en el método (a) y -4% en el método (b). En contraste, las empresas de más de 200 trabajadores, donde los ingresos laborales son más altos y las mujeres representan el 45% de los trabajadores dependientes, la brecha salarial es a favor de los hombres; pues el tamaño de estas brechas es de 1,2% en el método (a) y de 4,6% en el (b).

Igualmente, cuando se tiene en cuenta el sector al que pertenecen las empresas, es decir público o privado, se evidencia una brecha negativa en general. No obstante, es en el sector público donde se muestra una brecha más alta; ya que, tomando como referencia el ingreso por día mensualizado en 2020 (método b): mientras los hombres ganan 100 pesos, las mujeres ganan 90,1 pesos en el sector público (brecha de 9,9%), en el sector privado la brecha es de 2,5%, para

una diferencia de 7,4 p.p. en la brecha entre sectores. Adicionalmente, es importante resaltar que el 54,1% de las personas que trabajan en el sector público son mujeres, mientras que 40,8% de los trabajadores en el sector privado son mujeres.

Por otra parte, al hacer el análisis según rama de actividad económica (sección VI de la Tabla 8), se observan resultados mixtos en cuanto a las brechas, con patrones similares a lo observado en GEIH, y que dejan evidencia una estructura de segregación horizontal²⁸ (con ramas feminizadas y masculinizadas) en que las ramas con mayor participación femenina perciben menores niveles salariales y, además, se observa un signo de la brecha a favor del sexo que tiene una menor participación (Tabla 8). En las ramas más feminizadas, y tomando como referencia para el análisis el método (b):

1. Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, actividades que tienen una brecha de 21,1% y el 63,2% de las personas que trabajan en esta rama son mujeres;
2. Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios que presentan una brecha del 11,0% y el 57,8% de las personas son mujeres;
3. Actividades financieras y de seguros que tienen una brecha de 9,2% y una participación de 56,3% de mujeres.

En contraste con los sectores de construcción donde se observa una participación femenina del 17,1%, y explotación de minas y canteras en el que el 13,3% de los dependientes son mujeres. Para el 2020, teniendo en cuenta el ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado (b), se observan brechas de -11,4% y -24,9% respectivamente. Esto puede sugerir que las relaciones laborales del sexo minoritario presentan un mayor ingreso. Lo

²⁸ "La segregación ocupacional de género puede ser horizontal o vertical: la primera se debe a que los hombres y las mujeres se distribuyen de manera diferente entre sectores de actividad o tipos de ocupaciones del mismo nivel, mientras que la segunda es el resultado de la distribución desigual de las mujeres y los varones en la estructura jerárquica ocupacional, que da lugar a que los hombres ocupen la parte superior del ordenamiento de las ocupaciones" (ILO, pp. 4). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715930.pdf

anterior sugiere que, por ejemplo, mujeres que trabajen en los sectores de construcción o de minas y canteras, han acumulado un capital humano y atravesado barreras que les ha permitido ocupar posiciones de mayor remuneración (técnicas o directivas), en comparación con los hombres (que son la gran mayoría en estos sectores).

Al comparar las brechas entre 2019 y 2020 en sectores donde se presenta segregación horizontal, se observa como estas se acentúan en contra del sexo minoritario, como por ejemplo en explotación de minas y canteras que en el 2019 (ver anexos) presentó una brecha de -16,2% y en administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana, donde este valor fue de 21,2%. Esto puede indicar que la estabilidad laboral del grupo mayoritario es menor.

b) Percentiles de ingreso

De acuerdo con la Tabla 8, sección VII, y tomando como referencia el método (b), las mujeres y los hombres en el primer cuartil,

es decir, del 25% de población que menores ingresos devengan, reciben 878 mil pesos mensuales, valor que corresponde al salario mínimo del país. Por construcción, en estos tramos y en el método (b) no se observa brecha.

Sin embargo, en los percentiles 95 y 99, los cuales concentran los ingresos más altos, la brecha se vuelve en contra de las mujeres. En el percentil 95, por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 95,4 pesos (brecha del 4,6%), mientras que en el percentil 99 la brecha se amplía mucho más: por cada 100 pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 86,2 pesos (brecha del 13,8%). Lo anterior podría ser explicado de acuerdo con el concepto de techo de cristal, que impide que las mujeres alcancen las posiciones que tienen salarios mejor remunerados. Esto muestra que entre los trabajadores de bajos ingresos, para el universo de trabajadores dependientes que contiene el RELAB, la brecha es a favor de las mujeres y en los altos a favor de los hombres.

4.

**Conclusiones
generales**

La brecha salarial de género en Colombia afecta negativamente a las mujeres, en especial al considerar los ingresos promedio mensuales y en menor medida al considerar el ingreso salarial por hora. **Para el total de la población ocupada que percibe ingresos laborales, las mujeres percibieron 5,8% menos que los hombres en sus ingresos laborales promedio mensuales en 2020**, pero perciben 6,5% más en el ingreso promedio por hora de trabajo remunerado, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Teniendo en cuenta que la institución socioeconómica y cultural de la división sexual del trabajo asigna a las mujeres la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, las mujeres pueden invertir menos horas en el trabajo remunerado, lo que se relaciona con el resultado descrito en el párrafo anterior (ver resultados de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo y la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado²⁹).

En esta medida, el panorama cambia cuando se consideran únicamente las personas asalariadas que trabajan tiempo completo o más (40 o más horas semanales): en este caso, las mujeres ganan **9,4%** más que los hombres en el ingreso laboral mensual y **14,4%** más en el ingreso laboral por hora (Tabla 4).

Por otra parte, es necesario considerar que la brecha salarial de género en el total de la población ocupada que percibe ingresos laborales (sección 2.1) afecta más profundamente a ciertos grupos de mujeres:

- Las mujeres rurales ganan 26,3% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual. Este valor es de 10,9% en las mujeres urbanas con respecto a los hombres urbanos (Tabla 2).
- Las mujeres mayores de 55 años perciben 11,9% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual (Tabla 2). Esta tendencia se

revierte para las asalariadas acotadas de 55 años y más, quienes ganan 9,8% más que los hombres en el ingreso promedio mensual (sección 2.2, Tabla 7).

- Las mujeres solteras ganan 23,4% más que los hombres en el ingreso laboral mensual y 27,0% más que ellos en el salario por hora (Tabla 2). Esta tendencia se mantiene en el caso de asalariadas acotadas (Tabla 7), aunque disminuye el tamaño de esta brecha, sigue siendo en contra de los solteros.

- En todas de las situaciones de estado civil (exceptuando las solteras) para el total de ocupados con ingresos laborales (Tabla 2), las brechas están en contra de las mujeres, siendo las más afectadas quienes están viudas, pues perciben 16,0% menos que los hombres en el ingreso mensual (Tabla 2); aunque este patrón no se mantiene en el universo de la población de asalariadas acotadas, pues la brecha es a favor de las mujeres en unión libre y las casadas (además de las solteras), lo que sí se mantiene es que las más afectadas son quienes están viudas, y reciben un 18,5 % menos que los hombres como ingreso mensual (Tabla 7).

- La brecha afecta más a las mujeres con menores de edad en el hogar, quienes ganan 10,8% menos en el ingreso laboral mensual que los hombres con menores de edad en el hogar. De otra parte, las mujeres sin menores de edad en el hogar ganan mensualmente, en promedio, 3,9% más que los hombres sin presencia de niños, niñas y adolescentes.

- Las mujeres con autorreconocimiento étnico indígena perciben 27,7% menos que los hombres con autorreconocimiento étnico indígena en el ingreso laboral mensual y 17,4% menos que ellos en el ingreso laboral promedio por hora (Tabla 2). Esta tendencia se revierte para ellas cuando son asalariadas acotadas, en donde perciben 4,9% más que

²⁹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuenta-satelite-economia-del-cuidado>

los hombres en el ingreso salarial mensual, y 8,4% más que ellos en el ingreso por hora.

- Las mujeres independientes enfrentan brechas salariales más altas en su contra. Las independientes perciben 25,0% menos en el ingreso laboral mensual y 3,7% menos en el ingreso por hora (Tabla 4), mientras que para las mujeres asalariadas estos porcentajes son de 1,5% y -6,8%, respectivamente.

- Las mujeres informales también enfrentan brechas salariales más altas: ellas ganan 28,4% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual y 9,0% menos en el ingreso por hora, mientras que para las formales estos valores son de 4,4% y -0,7% respectivamente.

- Las mujeres ocupadas que perciben ingresos laborales enfrentan mayores brechas con respecto a los hombres a menor número de horas de trabajo remunerado semanales. Las brechas salariales de género en la población que trabaja menos de medio tiempo (menos de 20 horas) en el ingreso laboral promedio mensual es de 44,0% y de 39,8% en el ingreso por hora. Estos valores desciden a 10,5% y 9,1% para las personas que trabajan entre 20 y 39 horas a la semana. La brecha cambia de signo y se vuelve a favor de las mujeres para la porción que trabaja 40 horas y más: allí las mujeres ganan 9,4% más al mes y 14,4% más por hora.

- En cuanto a los sectores económicos, se observa que las mujeres ganan más que los hombres en los sectores más masculinizados; mientras que se observan brechas amplias en los sectores más feminizados.

Es importante resaltar que cuando se acota a las personas asalariadas tiempo completo, con el objetivo de profundizar en la existencia de discriminación salarial de género en una submuestra altamente comparable entre los sexos, se observa que las brechas en todos los campos disminuyen y en algunas ocasiones

cambian de signo a favor de las mujeres. Sin embargo, es importante tener en cuenta que solo el 40,3% de la población ocupada y el 39,0% de las mujeres ocupadas trabajan en estas condiciones.

Es fundamental mencionar que, al comparar la brecha de 5,8% del 2020, hubo una reducción de 7,1 puntos porcentuales respecto de la brecha salarial de género del 2019, año en que se registró un 12,9%. Sin embargo, se debe tener en cuenta que alrededor del 15,1% de las mujeres y el 7,9% de los hombres salieron del mercado laboral respecto de un año otro. En este sentido, puede decirse que la población que más salió del mercado laboral fue aquella que se encontraba en posiciones laborales más impactadas por la brecha de género, más vulnerables comparativamente con respecto a las que lograron conservar el empleo y que, por lo general, tienen salarios más bajos como los son: la población con niveles básicos de educación, los/as empleados/as domésticos/as, las personas que trabajan menos de 20 horas semanales, las personas que se encuentran en ramas de actividad como los son actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios, y alojamiento y servicios de comida (ramas altamente feminizadas).

Por otro lado, al calcular brechas salariales usando los datos de ingresos laborales provenientes del Registro Estadístico de Relaciones Laborales – RELAB , una fuente de datos con alto potencial de granularidad y variables adicionales de análisis, y con un universo acotado únicamente a los trabajadores dependientes³⁰, se obtienen conclusiones similares al universo de los asalariados acotados. Estos resultados aplican para el conjunto de cotizantes dependientes que se pueden identificar en el RELAB, que da cuenta del comportamiento de la brecha de género en el segmento de mayor calidad del mercado de trabajo y que en buena medida puede asociarse al empleo formal.

³⁰ Con relaciones laborales dependientes que tienen cotización a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral con datos disponibles de ingresos laborales.

- En este subconjunto, por lo general, se obtienen niveles negativos de brecha (a favor de las mujeres), tanto en el ingreso laboral promedio anual mensualizado como en el ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado. Esto indica que, entre este conjunto de ocupados, los ingresos salariales tienden a ser levemente superiores para las mujeres.
- Si bien este es el resultado en el ingreso medio, se observan tres patrones cuando se analiza el total de la distribución de ingresos. En primer lugar, en la parte baja de la distribución, es decir, los percentiles de ingresos bajos, se observa una brecha de cero influenciada por una proporción importante de la población que tiene ingreso igual al salario mínimo legal vigente. En la segunda mitad de la distribución, la brecha es negativa, sin embargo, al comparar el 5% de hombres y mujeres con mayores salarios, la brecha es notoria a favor de los hombres. Esto implica que **entre los trabajadores de bajos ingresos, para el universo de trabajadores dependientes que contiene el RELAB, la brecha es a favor de las mujeres y en los altos a favor de los hombres.** Este último hecho se relaciona con la presencia de techos de cristal, lo cual ha sido ampliamente estudiado en la literatura.
- Las tendencias generales muestran que los sectores con mayor incidencia de mano de obra de las mujeres presentan brechas mayores a favor de los hombres.
- Con respecto al tamaño promedio de la empresa, las empresas grandes (más de 200 trabajadores) son el único segmento que exhibe mayores ingresos promedio a favor de los hombres: allí las mujeres son el 45% de la población empleada y percibe entre

1,2% y 4,6% menos que los hombres por concepto de ingreso laboral.

En este sentido, se evidencia que en el segmento del mercado laboral asociado en mayor medida con la formalidad, los ingresos salariales tienden a ser levemente superiores para las mujeres (RELAB y universo de asalariados acotados de GEIH), mientras que, cuando se tiene un panorama más amplio del mercado laboral las mujeres se ven fuertemente afectadas por la brecha salarial (universo de ocupados que perciben ingresos laborales de GEIH).

En resumen, en Colombia existe una brecha entre los ingresos laborales de hombres y mujeres, pero ésta brecha no es homogénea: son más afectadas las mujeres rurales, las mujeres mayores, con menores niveles educativos, las que tienen presencia de menores de edad en el hogar, las mujeres que se autorreconocen como indígenas, las mujeres que trabajan en ocupaciones informales, independientes, las que trabajan menos horas a la semana, las que se ubican en los menores percentiles de ingresos laborales, las que se ubican en las clases sociales alta y pobre y las dependientes que tuvieron suspensiones en sus contratos en el año.

Finalmente, a pesar de que en el 2020 la brecha disminuye a favor de las mujeres, no es posible afirmar que la brecha en ingresos salariales promedio haya disminuido de un año a otro debido a las mejoras en las condiciones laborales de las mujeres o por avances hacia la igualdad de género en el mercado de trabajo, sino que las condiciones mismas de la pandemia generaron una disminución de la población ocupada, especialmente en la porción de las mujeres que reciben menores salarios y son más afectadas por la brecha salarial de género.

Bibliografía

- Andreas Menzel & Christopher Woodruff, 2019. "Gender Wage Gaps and Worker Mobility: Evidence from the Garment Sector in Bangladesh," NBER Working Papers 25982, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Amuedo-Dorantes, Catalina and De la Rica, Sara. "The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain: " The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, vol. 5, no. 1, 2006, pp. 0000101515153806451498. <https://doi.org/10.1515/1538-0645.1498>
- Asaf Levanon, Paula England, Paul Allison, Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data, Social Forces, Volume 88, Issue 2, December 2009, Pages 865–891, <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature*, 55 (3): 789-865.
- Comisión Económica Europea (2020). Guidance on communicating gender statistics
- Casarico, A. & Lattanzio, S., 2019. "What Firms Do: Gender Inequality in Linked Employer-Employee Data," Cambridge Working Papers in Economics 1966, Faculty of Economics, University of Cambridge.
- DANE, & ONU Mujeres. (2020). Tiempo de cuidados: las cifras de la desigualdad. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/tiempo-de-cuidados-cifras-desigualdad-informe.pdf>
- Heinze, A., Wolf, E. The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer–employee data. *J Popul Econ* 23, 851–879 (2010). <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0229-0>
- Korkeamäki, Ossi y Kyrrä, Tomi. "A gender wage gap decomposition for matched employer–employee data" *Labour Economics*, vol 13, 2006, pages 611-638, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.02.001>
- Vaca-Trigo, I. (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", serie Asuntos de Género N° 154, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.



www.dane.gov.co

