

BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO

EN COLOMBIA



**DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA - DANE**

Juan Daniel Oviedo Arango
Director

Ricardo Valencia Ramírez
Subdirector

María Fernanda De La Ossa Archila
Secretaría General

Comité Editorial

Mauricio Ortiz González
Dirección de Difusión, Mercadeo y Cultura
Estadística

Diego Gómez González
Profesional Especializado – DICE

Horacio Coral Díaz
Director Técnico Metodología y Producción
Estadística

Karen García Rojas
Coordinadora del Grupo de Enfoque Dife-
rencial e Interseccional, Dirección General

Karen Chávez Quintero
Coordinadora Grupo de Indicadores ODS

Camilo Méndez Coronado
Asesor de la Dirección General para
Relacionamiento Nacional e Internacional

Brandon Steve Rojas
Diana Patricia Zea
Gabriela Wiesner Montaña
Diseño y diagramación

Elaboración

Karen García Rojas
Coordinadora del Grupo de Enfoque
Diferencial e Interseccional, Dirección
General del DANE

Juan Sebastián Ordóñez Herrera
Asesor, Dirección General del DANE

Andrés García
Investigador Universidad EIA Medellín
Colombia. Asesor Externo, DANE

Daniel Alfonso Díaz
Daniela Crespo Martín
Grupo de Enfoque Diferencial e
Interseccional, Dirección General del DANE

Juan Fernando Duque Giraldo
Anderson Leal Vélez
José de Jesus Lobo Camargo
Jaime Sebastián Lobo Tovar
Cristhyan Leonardo Naranjo Puertas
Dirección de Regulación, Estandarización y
Planificación Estadística

Ana Berenice Heredia
Dirección de Censos y Demografía

© DANE, 2020

Prohibida la reproducción total o parcial sin per-
miso o autorización del Departamento Adminis-
trativo Nacional de Estadística, Colombia.

PRESENTACIÓN

El Departamento Nacional de Estadística -DANE-, consciente de la necesidad de producir información estadística con enfoque diferencial e interseccional que permita establecer diálogos basados en evidencia, presenta esta nota estadística con el objetivo de visibilizar las diferencias salariales entre mujeres y los hombres en el mercado laboral colombiano, 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 estadística 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.

Esta primera aproximación hace aprovechamiento de la información recolectada desde dos fuentes de información, avanzando hacia un entorno de integración de datos de diferentes fuentes para su aprovechamiento estadístico: en primer lugar se utiliza la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), operación estadística a través de la cual se recoge información sobre el mercado laboral e ingresos de los hogares, que es insumo para la medición de la pobreza monetaria, así como otros indicadores sociodemográficos, tomando como referencia el año 2019. 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, el cual se basa en el registro administrativo de pagos al sistema de seguridad social*, y que desde 2020, entendiendo la necesidad de generar información cada vez más oportuna y usando diversas fuentes de datos, le ha permitido al DANE generar estadísticas complementarias experimentales relacionadas con el mercado laboral.

Este registro permite derivar la variable de ingresos laborales desde los aportes que se realizan al Sistema de Seguridad Social Integral, y por su cobertura 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. Este análisis solo se puede calcular para el universo incluido en el registro.

Los datos estimados para este trabajo se presentan en cuatro grandes secciones: i) una introducción que presenta un breve 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.

[*] El registro que incorpora los aportes al sistema de protección social es la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes-PILA-

CONTENIDO

1. Introducción	6.
Panorama general de las brechas de género en el mercado laboral	
Decisiones metodológicas para el cálculo de la brecha salarial de género	
2. Brecha salarial de género en Colombia	10.
Uso como fuente de información la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, 2019	
2.1. Brecha salarial de género en Colombia para la totalidad de la población ocupada que recibe ingresos laborales	11.
2.1.1. Brecha salarial total y por hora	11.
2.1.2. Brecha salarial desagregada por características de la población	13.
2.1.3. Brecha salarial desagregada por características de la situación laboral	20.
2.1.4. Brecha salarial de género en las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas	26.
2.2 Brecha salarial de género para el subconjunto de la población asalariada “acotada” empleada a tiempo completo: ¿igual salario por igual trabajo?	27.

3.	Brecha salarial de género en Colombia	34.
	Usó como fuente de información el RELAB, 2018, 2019, 2020 (enero-agosto)	
3.1.	El Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB)	35.
3.2.	Resultados - brechas de género en los ingresos laborales con fuente RELAB-CNPV-RUES-REBP 2018	37.
4.	Conclusiones	60.
	Bibliografía	65.
	Anexos	67.

1.

Introducción

Introducción

La estimación de la brecha salarial de género por parte de las oficinas nacionales de estadística es una necesidad global como un elemento relevante para comprender las dinámicas del mercado laboral con enfoque de género. Con respecto a este tema, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye en su objetivo 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 los hacedores de política para avanzar hacia 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 cuales existen estándares claros de medición que permiten comparabilidad entre países - en el cálculo de las brechas no se cuenta con estándares internacionales oficiales para su medición como lo indica la Comisión Económica Europea^[1]. De este modo, existe un amplio margen de metodologías de cálculo que dificultan su comparabilidad internacional, en las que

deben tomarse decisiones metodológicas. Dentro de los desafíos se encuentran: i) la definición de salario^[2], ii) la definición la unidad estadística^[3], y iii) la definición técnica de indicadores, por ejemplo, medir las brechas en el ingreso medio o en la mediana.

Además de esto, 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).

Para el caso colombiano, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, DANE, 2019), aunque las mujeres en 2019 correspondían al 51,1% de la población en edad de trabajar (PET), representan el 42,9% de la población económicamente activa (PEA) y el 41,4% de la población ocupada: de las 22,3 millones de personas ocupadas en el país, 13,1 millones eran hombres y 9,2 millones eran mujeres^[4]. 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

[1] “Actualmente no existe un estándar reconocido internacionalmente para medir el 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, 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 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”.

[4] Para ver un panorama completo de las brechas de género en el mercado laboral a 2019, puede consultarse la siguiente presentación: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>. Además, 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>

lo menos 4,9 puntos porcentuales. En cuanto a las ramas de actividad, en 2019, 2 ramas emplearon al 65,1% de las mujeres ocupadas y al 34,5% de los hombres ocupados: i) Comercio, hoteles, restaurantes y ii) Servicios comunales sociales y personales. En este sentido, se observa una segregación ocupacional de género tanto horizontal (según las ramas de actividad en las que están sobrerrepresentadas), como vertical (en cuanto a posición ocupacional y acceso a cargos directivos).

En el mismo sentido, en 2019 las mujeres se encontraban sobrerrepresentadas en posiciones ocupacionales como empleada doméstica (corresponden al 94,06%) y trabajadoras familiares sin remuneración (63,3%); mientras que el 63% de los propietarios de los micronegocios fueron hombres, el 37% fueron propietarias mujeres, lo que evidencia la segregación laboral de género en el país.

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. 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)^[5] 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 contruidos a partir de la GEIH.

Actualmente, la construcción de la brecha salarial de género y la necesidad de entender los factores que la afectan han significado la exploración e integración de diversas fuentes de información que permitan 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 II presenta un panorama de la brecha salarial de género con la información proveniente de la GEIH 2019. Este capítulo incluye dos aproximacio-

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

[6] 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.

[7] 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.

nes, 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)^[6]. 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 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»^[7]. 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-empleador^[8].

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 y que integra fuentes como el Censo Nacional de Población y Vivienda CNPV-2018 para incrementar la posibilidad de desagregaciones poblacionales que pueden generar retos de representatividad a nivel de encuestas. En las secciones incluidas en este capítulo se presentan desagregaciones a partir de características sociodemográficas, por dominio geográfico y por sector económico.

El DANE espera que este documento contribuya a visibilizar y comprender la brecha salarial de género, 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.

[8] 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

Uso como fuente de información
la Gran Encuesta Integrada de
Hogares, GEIH - 2019

Brecha salarial de género en Colombia

Para efectos de esta sección y con respecto al cálculo de la brecha salarial, se tienen en cuenta las personas ocupadas en 2019 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; 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 2019 las personas ocupadas en las posiciones ocupacionales consideradas para el presente cálculo fueron 21,45 millones, siendo el 59,5% hombres (12,85 personas) y el 40,5% mujeres (8,69 millones).

La brecha salarial de género busca evidenciar las diferencias entre la remuneración laboral recibida por los hombres y las mujeres ocupadas. La fórmula de cálculo de la brecha es el ingreso laboral promedio^[9] de ((hombres-mujeres)/hombres)*100. Esto significa que si la brecha es positiva, los hombres ganan más en el porcentaje correspondiente. Si es negativa, 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

En Colombia, la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12,9% para el año 2019, 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 87,1 pesos. **En este sentido, los hombres ocupados recibieron un ingreso laboral mensual de 1,23 millones de pesos, mientras que las mujeres recibieron 1,07 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 2019 es de -2,3%, es decir que, por hora, en promedio las mujeres ganan 2,3% más que los hombres por una hora de trabajo. En este sentido, es posible decir que el ingreso laboral total de las mujeres es menor debido a que invierten menos horas al trabajo remunerado. Las mujeres invierten 41 horas semanales al trabajo remunerado en comparación con 49 horas semanales que invierten los hombres, es decir que, en promedio los hombres invierten alrededor de 8 horas más a la semana que las mujeres en el trabajo remunerado.

[9] 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 (ver anexo).

Tabla 1. Brecha salarial de género

Según ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora
Total nacional - 2019

	Ingreso laboral mensual promedio (a)			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres (miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Ingreso laboral promedio (a)	1.230	1.072	12,9	12.757	8.696	21.453	41%
Ingreso laboral promedio por hora (b)	6,2	6,3	-2,3				

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

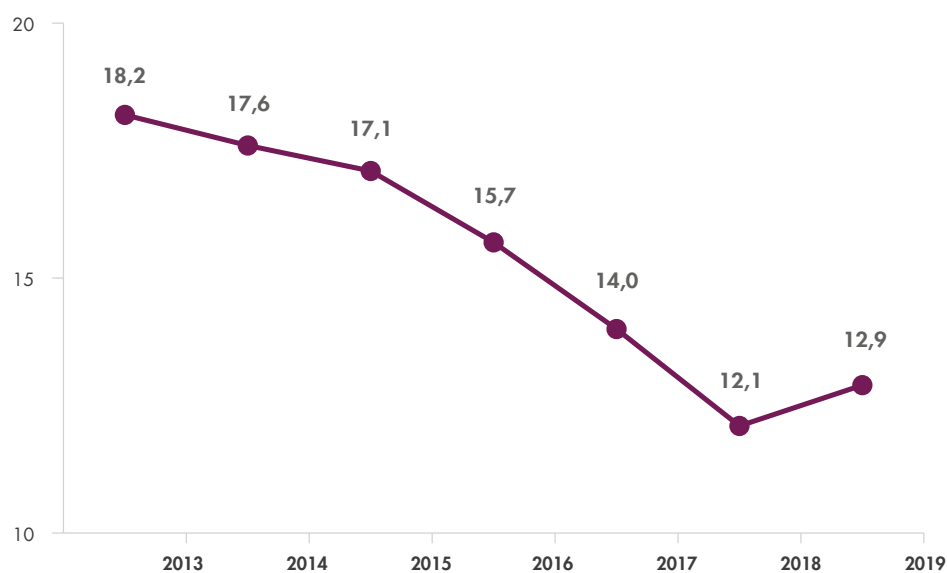
Notas:

- 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.

La gráfica 1 muestra la serie de la brecha salarial de género de acuerdo con el ingreso mensual promedio. Al observar la serie de la brecha se tiene que en el año 2013 esta era de 18,2%, es decir que ha disminuido 5,3 puntos porcentuales, hasta el 2019. Sin embargo, como se evidencia en la gráfica la brecha aumentó de 12,1 a 12,9 de 2018 a 2019.

Gráfica 1. Brecha salarial de género

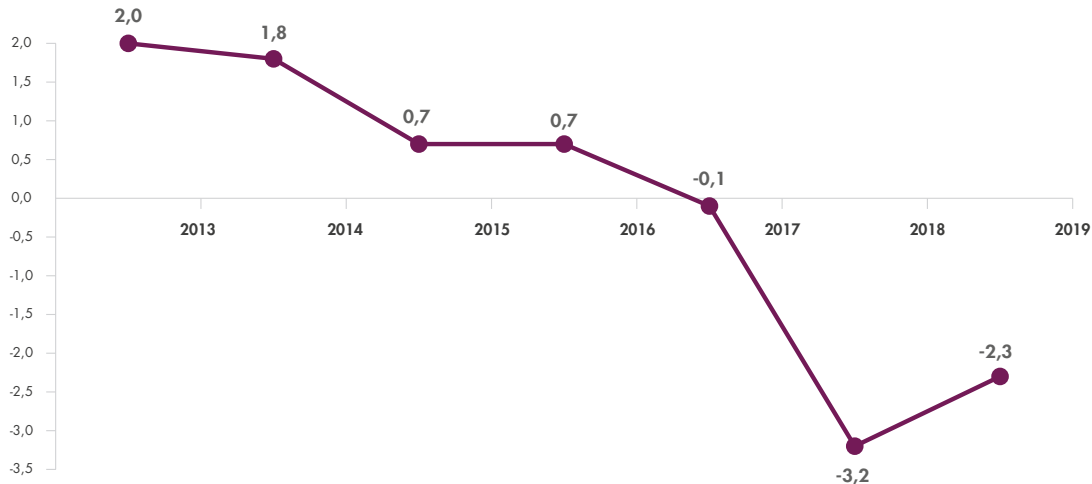
Según ingreso laboral mensual promedio
Total nacional - 2019



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Gráfica 2. Brecha salarial de género

Según ingreso laboral mensual promedio por hora
Total nacional - 2019



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Por otro lado, al observar la serie de la brecha del ingreso laboral mensual promedio se evidencia que en el 2013 la brecha era de 2,0% mientras que para el año 2019 esta fue de -2,3%. Esto indica que, en general el salario promedio por hora de las mujeres es más alto que el de los hombres.

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 de interseccionalidad al análisis de la brecha salarial de género, la **Tabla 2** muestra los resultados desagregados según características poblacionales como dominio geográfico, grupo etario, el nivel educativo estado civil, tenencia de hijas e hijos, número de hijas e hijos y autorreconocimiento étnico.

A nivel general, en el caso del ingreso laboral mensual promedio la brecha es siempre positiva – 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 ganan 8,4% más que los hombres. **Son más afectadas por la brecha salarial las mujeres rurales, las mujeres mayores, las mujeres con menores niveles educativos, las mujeres en unión libre y casadas, las mujeres con hijos/as y las mujeres indígenas.**

Por otro lado, en el caso de la brecha del ingreso salarial por hora, se tienen algunos resultados mixtos. A continuación se desarrollan brevemente los resultados de la **Tabla 2**.

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 2019 en Colombia el 75,8% de la población nacional habitó en zonas urbanas, equivalentes a 37,4 millones de personas, de quienes el 52,1% son mujeres y 48,9% son hombres. Así, la población ocupada en las zonas urbanas fue de 17,1 millones de personas, equivalentes a 7,5 millones de mujeres (44%) y 9,6 millones de hombres (56%). En las zonas urbanas la brecha salarial de género es de 17,3% lo que indica que por cada 100 pesos que gana un hombre por concepto de ingresos laborales en las zonas rurales, las mujeres ganan 82,7 pesos, como se evidencia en la **Tabla 2**.

Ahora bien, como se expone en la nota estadística “Mujeres Rurales en Colombia” ^[10], en las zonas rurales habita el “24,2% de la población del país, es decir 11.969.822 personas: el 48,1% de la población rural son mujeres (5.760.524 personas) y el 51,8% son hombres (6.209.298 personas)”. De las 4,3 millones de personas ocupadas en esta zona, el 27% son mujeres (1,2 millones) y el 73% son hombres (3,2 millones). En las zonas rurales la brecha salarial de género es 17,2 puntos porcentuales más alta que en la zona urbana, es decir que es de 34,5%: las mujeres residentes en zonas rurales que reciben ingresos laborales ganan 65,5 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 estas brechas se mantienen tanto en el sector rural (7,2%) como en el sector urbano (4,0%).

Tabla 2. Brecha salarial de género para la población ocupada con ingresos laborales
Según ingreso laboral promedio e ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales seleccionadas
Total nacional - 2019

Desagregaciones	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 (miles)	Mujeres (miles)	brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Total^b	1.230	1.072	12,9	6,2	6,3	-2,3	12.757	8.696	21.453	40,5%
A) Dominio geográfico										
Urbano (cabeceras)	1.416	1.171	17,3	7,1	6,8	4,0	9.586	7.520	17.106	44,0%
Rural (centros poblados y rural disperso)	665	435	34,5	3,4	3,2	7,2	3.171	1.176	4.347	27,1%
B) Grupos etarios										
15 a 24 años	769	727	5,4	4,1	4,4	-6,1	1.870	1.213	3.082	39,3%
25 a 34 años	1.266	1.149	9,2	6,2	6,4	-3,5	3.275	2.334	5.609	41,6%
35 a 44 años	1.466	1.246	15,0	7,1	7,1	-0,3	2.846	2.109	4.955	42,6%
45 a 54 años	1.360	1.150	15,4	6,7	6,7	-0,5	2.442	1.656	4.098	40,4%
55 o más años	1.133	888	21,6	6,2	6,3	-0,4	2.298	1.375	3.673	37,4%

[10] Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas>

Tabla 2. Brecha salarial de género para la población ocupada con ingresos laborales (conclusión)
Según ingreso laboral promedio e ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales seleccionadas
Total nacional - 2019

Desagregaciones	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 (miles)	Mujeres (miles)	brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
C) Nivel Educativo^c										
Ninguno	609	373	38,8	3,1	2,7	12,5	2.123	898	3.021	29,7%
Primaria	791	521	34,2	3,8	3,3	13,8	3.142	1.572	4.715	33,4%
Secundaria	852	561	34,1	4,1	3,7	11,0	748	424	1.172	36,2%
Media	1.092	788	27,8	5,3	4,6	12,8	4.255	3.085	7.340	42,0%
Técnica y tecnológica	1.545	1.146	25,8	7,6	6,4	16,2	1.163	1.257	2.420	51,9%
Profesional	2.806	2.135	23,9	15,1	12,2	18,8	903	1.001	1.904	52,6%
Posgrado	5.432	4.189	22,9	29,1	24,9	14,5	422	457	879	52,0%
D) Estado Civil										
Unión libre ^d	1.090	861	21,0	5,2	5,0	3,8	5.108	2.773	7.882	35,2%
Casado/a	1.755	1.478	15,8	8,9	9,1	-2,2	2.872	1.738	4.610	37,7%
Separado/a o Divorciado/a	1.103	976	11,5	5,6	5,7	-2,0	1.375	1.825	3.200	57,0%
Viudo/a	805	690	14,3	4,9	4,7	4,1	148	359	507	70,8%
Soltero/a	1.105	1.198	-8,4	5,9	6,8	-15,4	3.059	1.932	4.991	38,7%
E) Tenencia de hijas/os										
Sin hijas/os	1.316	1.224	7,0	6,8	7,2	-6,2	3.268	1.792	5.060	35,4%
Con hijas/os	1.200	1.032	14,0	6,0	6,1	-2,1	9.489	6.903	16.392	42,1%
Con 1 hijo/a	1.263	1.116	11,7	6,4	6,5	-1,3	3.714	2.934	6.648	44,1%
Con 2 hijas/os	1.289	1.084	15,9	6,4	6,5	-2,2	3.557	2.601	6.158	42,2%
Con 3 o más hijas/os	950	754	20,6	4,7	4,6	2,7	2.218	1.368	3.586	38,1%
F) Autorreconocimiento étnico^e										
Autorreconocimiento NARP ^f	985	861	12,6	5,1	5,3	-4,0	995	660	1.655	39,9%
Autorreconocimiento indígena	670	573	14,6	3,5	3,6	-2,0	418	275	694	39,7%
Sin autorreconocimiento étnico	1.272	1.107	12,9	6,4	6,5	-2,1	11.343	7.760	19.103	40,6%

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) 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 de 18 años.

e) Solo se incluyen las agrupaciones de autorreconocimiento para las cuales se tiene representatividad poblacional.

f) Personas que se autorreconocen como Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras

b) Brecha salarial según grupo etario

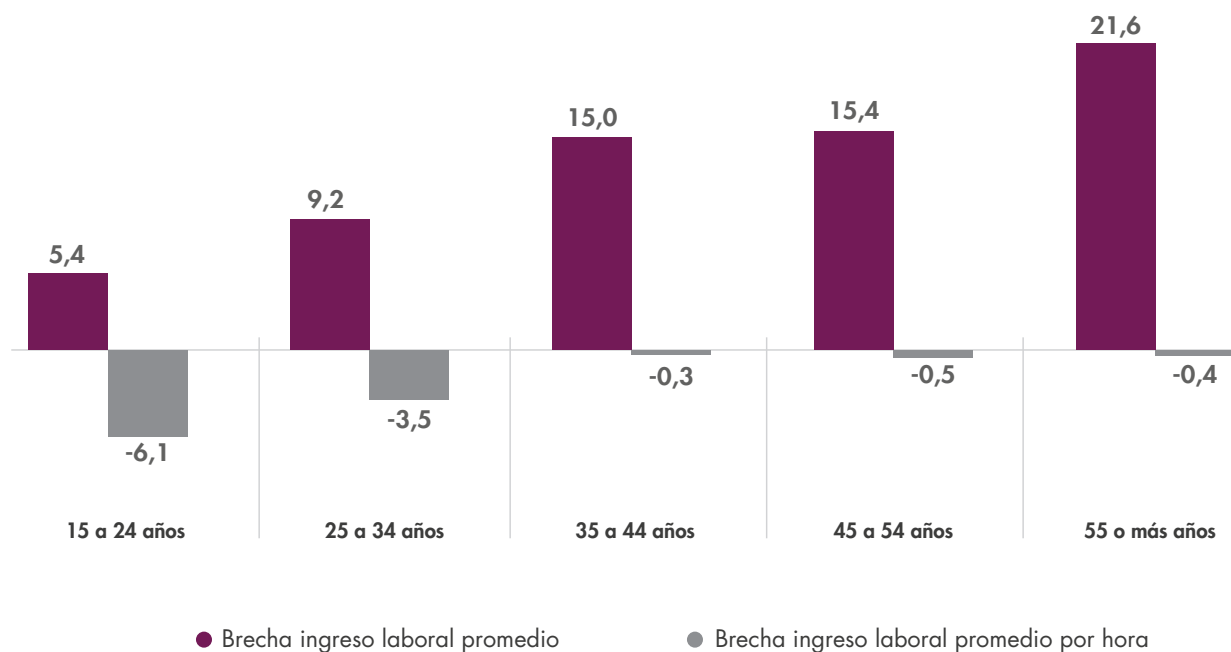
La brecha salarial de género varía según el grupo de edad pues, en general, se hace mayor en los grupos etarios más altos, debido a que las mujeres tienden a experimentar más interrupciones en el empleo causadas por las responsabilidades familiares, entre otras formas de discriminación en el mercado laboral, como los techos de cristal (Vaca-Trigo, 2019).

En la gráfica 2 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 5,4%, lo que indica que por cada 100 pesos que gana un hombre en este grupo de edad, las mujeres de este mismo grupo reciben 94,6 pesos. En el

caso de las personas que están entre los 55 años y más, la brecha salarial es de 21,6%: por cada 100 pesos que recibe un hombre de 55 años o más, las mujeres en estas edades ganan 78,4 pesos. En este sentido, la brecha salarial entre las personas de 55 años y más es 16,2 puntos mayor que la brecha 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 todas las edades ganan más por hora trabajada que los hombres, pero la brecha se hace más pequeña a medida que se incrementa la edad.

Gráfica 2. Brecha salarial (%) según grupos etarios
Ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora
Total nacional - 2019



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

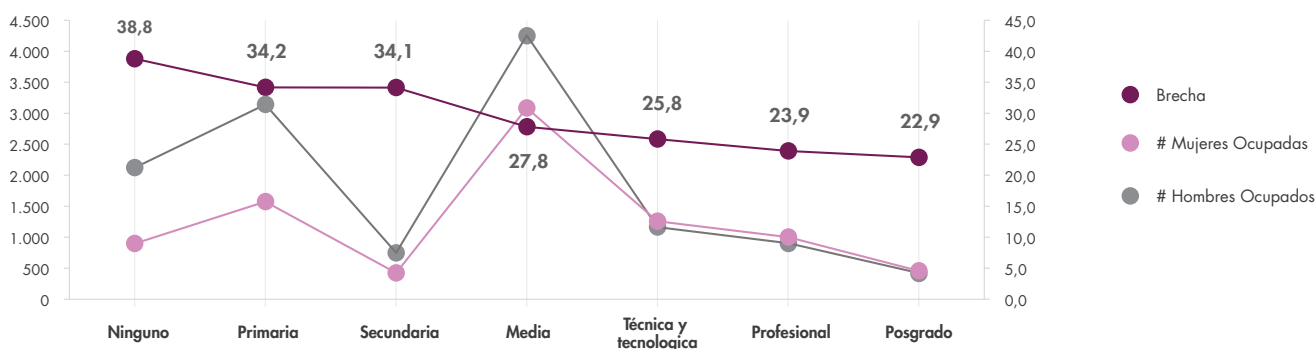
c) Brecha salarial según nivel educativo

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. Cuando se observa el salario promedio de los hombres que no tienen ningún nivel educativo se evidencia que el ingreso laboral promedio es de 601.000 pesos, mientras que el de los hombres que tienen posgrado es de 5.287.000 pesos, en promedio. Esta diferencia se observa de la misma manera para las mujeres: mientras las que no tienen ningún nivel educativo reciben en promedio 376.000 pesos,

las que tienen un posgrado reciben, en promedio, 4.000.000 de pesos.

Al analizar la brecha de género en el ingreso laboral promedio al interior de cada uno de los niveles educativos se evidencia una brecha en contra de las mujeres en todos los casos. Las brechas más amplias se presentan en los niveles de educación ninguno (38,8%), primaria (34,2%) y secundaria (34,1%), mientras que la menor brecha según nivel educativo se observa en el nivel de postgrado (22,9%).

Gráfica 3. Personas ocupadas por sexo (cifras en miles) y brecha salarial (%) en el ingreso laboral promedio, según nivel educativo
Total nacional - 2019



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, las mujeres son mayoría entre las personas ocupadas con educación técnica y tecnológica (52,0%) y educación profesional (52,6%), sin embargo, reciben menores retornos que los hombres por su trabajo, ya que en estos niveles educativos la brecha salarial es de 25,8% y 23,9% respectivamente.

Esta tendencia se mantiene en el nivel educativo más alto, es decir posgrado, en el que el 52% de las personas ocupadas son mujeres, pero se observa que por cada 100 pesos que gana un hombre con posgrado, una mujer con posgrado gana 77,1 pesos. Estas brechas se mantienen positivas al desagregar el ingreso laboral promedio en 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.

d) Brecha salarial según estado civil

Al hacer el análisis por estado civil se evidencia que las personas con ingresos laborales promedio más altos son las personas casadas: en promedio los hombres reciben 1.755.000 pesos y las mujeres 1.470.000 pesos. A este grupo le siguen las personas solteras, quienes reciben alrededor de 1.105.000 pesos en el caso de los hombres y 1.198.000 pesos en el de las mujeres.

Cuando se analiza la diferencia entre el ingreso laboral de hombres y mujeres según su estado civil, se evidencia que la brecha es positiva para 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 (21%), casadas (15,8%), separadas o divorciadas (11,5%) y viudas (14,3%). Sobresale además que las mujeres corresponden al 71% de la población ocupada viuda. Por el contrario, como se observa en la **Tabla 2**, las mujeres solteras ganan 108 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre, lo que equivale a una brecha del -8,4%.

Cuando se desagrega por ingreso laboral promedio por hora según el estado civil, se evidencia que la brecha se vuelve negativa además de para las personas solteras (-15,4%) para los casos de personas casadas (-2,2%) y separadas o divorciadas (-2%), es decir, en estos casos el salario por hora es mayor para las mujeres que para los hombres.

e) Brecha salarial según tenencia de hijos e hijas

En la reciente literatura sobre la diferencia de salarios que hay entre hombres y mujeres se ha analizado de qué manera la presencia de hijos/as impacta sobre el mercado laboral y la remuneración en los hombres y mujeres. La academia ha investigado sobre lo que se conoce como penalidad por maternidad, en donde se han propuesto distintos mecanismos que podrían explicarlo como lo es la selección de trabajos que sean compatibles con las actividades de cuidado no remunerado y con salarios más bajos, la decisión de trabajar menos horas, entre otras (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020; Moyser, 2019).

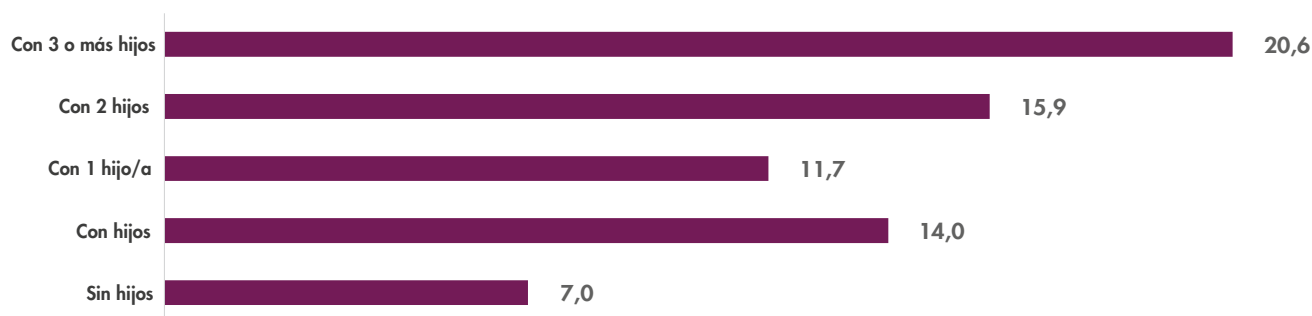
Al observar el promedio salarial de las personas que tienen hijos/as y los que no les tienen, se evidencia que los salarios de las personas sin hijos/as son mayores, en promedio, a los de quienes tienen hijos/as, tanto para mujeres como para hombres. Así mis-

mo, se observa que la brecha salarial de género es 7 puntos porcentuales más alta para personas que tienen hijos (14,0%) en comparación con las personas que no tienen hijos (7,0%). Por otro lado, en el ingreso laboral mensual la brecha se amplía al incrementarse el número de hijos, como lo muestra la gráfica 5. En el caso de las personas con 3 o más hijos, las mujeres perciben 20,6% menores ingresos mensuales promedio que los hombres.

Cuando se analiza el ingreso laboral promedio por hora según tenencia de hijos/as los signos de las brechas cambian en todos los casos excepto para el grupo de personas con 3 o más hijos. Esto indica que las mujeres trabajan menos horas remuneradas que los hombres, pero que su remuneración por hora tiende a ser ligeramente mayor, excepto para quienes tienen 3 o más hijos.

Gráfica 5. Brecha salarial (%) en el ingreso laboral promedio según tenencia de hijos

Total nacional - 2019



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo 2005.

Por otra parte, cuando se tiene en cuenta el número de hijos/as de las personas, se evidencia que, a medida que las personas tienen más hijos/as el promedio salarial va disminuyendo tanto para hombres como para mujeres. De la misma manera, se evidencia que la brecha salarial es de 20,6 entre personas que tienen 3 hijos/as o más, es decir, 8,9 puntos más alta que la brecha entre personas que tienen un solo hijo/a. En otros términos, cuando aumenta el número de hijos en los hogares se ve un aumento en la brecha salarial afectando negativamente a las mujeres.

f) Brecha salarial de género según autoreconocimiento étnico

De acuerdo con el CNPV 2018, en Colombia hay 4.890.490 de personas que se autorreconocen como pertenecientes a algún grupo étnico, equivalentes al 11,1% de la población total del país. Específicamente, 2.982.224 personas se autorreconocen como Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras (NARP) y 1.905.617 personas se autorreconocen como indígenas^[11].

Como lo muestra la **Tabla 2**, el ingreso salarial promedio de las personas que se autorreconocen como

indígenas o NARP es menor que el ingreso de las personas sin autorreconocimiento étnico, 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. Al analizar la brecha salarial que existe dentro de estos grupos con autorreconocimiento étnico se evidencia que la brecha más alta se presenta dentro de la población con autorreconocimiento indígena (14,6%), en donde por cada 100 pesos que gana un hombre indígena, una mujer indígena gana 85,4 pesos.

[11] Se excluye del análisis a la población gitanos/as y Rrom debido a que por estimaciones estadísticas no es posible realizar conclusiones con respecto a este grupo por motivos de representatividad.

Adicionalmente, cuando se observa a la población sin autorreconocimiento étnico se observa que es de 12,9%, una brecha más alta que la de la población NARP (12,6%).

En el caso del ingreso salarial promedio por hora, se evidencia que en todos los casos las mujeres ganan en promedio más que lo hombres. En el caso de las mujeres con autorreconocimiento NARP, las mujeres ganan 4% más por hora de trabajo.

g) Brecha salarial de género por hora

La **Tabla 2** nos muestra una particularidad que vale la pena resaltar, aunque de manera agregada exista una brecha salarial por hora negativa, se evidencian ciertas caracterizaciones poblacionales que denotan una brecha positiva de manera desagregada. Este es el caso de las divisiones por dominio geográfico y nivel educativo, donde para cada categoría adentro de estas desagregaciones se puede observar una brecha positiva.

Esto podría explicarse por el desbalance poblacional existente entre hombres y mujeres al interior de las categorías observadas para nivel educativo y dominio geográfico, es decir, las diferencias entre el número de hombres y el número de mujeres adentro de estas categorías podría influir en el comportamiento de la brecha salarial por hora. Por ejemplo, cuando analizamos la caracterización de la población por dominio geográfico observamos que la población femenina representa un 27% de los 4,3 millones de personas ocupadas con remuneración laboral en las zonas rurales del país, entonces al comparar los niveles de ingreso de dos poblaciones tan diferentes en términos de tamaño se presentan estas particularidades que podrían explicar los resultados observados en las brechas salariales por hora.

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

En esta sección se describen brevemente los resultados de la **Tabla 3**, en donde se presentan desagregaciones de acuerdo al tipo de relación laboral, el número de horas de trabajo remunerado a la semana, la formalidad, la rama de actividad económica y los percentiles de ingreso.

Como resultados principales, 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, en las ramas de actividad más altamente masculinizadas y en el percentil de ingresos más alto. Son más afectadas por la brecha salarial de género, en el ingreso mensual promedio, las mujeres independientes, informales y las mujeres que trabajan en las ramas de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Servicios comunales, sociales y personales, Industria manufacturera y Comercio, hoteles y restaurantes. A continuación se desarrollan los resultados de la **Tabla 3**.

a) Brecha salarial de género según tipo de relación laboral

En primer lugar se evidencia que las personas asalariadas^[12], tanto hombres como mujeres, perciben mayores ingresos que las personas independientes^[13]. La brecha de género en el ingreso laboral mensual promedio es de 28,6% en el caso de personas independientes y de 7,5% en el caso de las personas asalariadas, revelando una diferencia de 21,1 puntos porcentuales entre estas dos brechas.

[12] 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.

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

Tabla 3. 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
Total nacional - 2019

Desagregaciones	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 (miles)	Mujeres (miles)	brecha (%)(H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Total	1.230	1.072	12,9	6,2	6,3	-2,3	12.757	8.696	21.453	40,5%
A) Tipo de relación laboral										
Asalariados/as ^a	1.542	1.426	7,5	7,5	7,7	-2,3	6.453	4.727	11.179	42,3%
Independientes ^b	910	649	28,6	4,9	4,7	2,3	6.304	3.969	10.273	38,6%
B) Número de horas de trabajo remunerado semanales										
Menos de 20 horas semanales	405	253	37,6	9,8	6,8	30,1	380	1.037	1.417	73,2%
Entre 20 y 39 horas semanales	800	660	17,6	6,7	5,5	17,0	1.276	1.777	3.053	58,2%
40 o más horas semanales	1.307	1.340	-2,5	6,0	6,5	-8,0	11.101	5.882	16.983	34,6%
C) Formalidad^c										
Formal	1.868	1.770	5,2	9,4	9,7	-4,0	5.407	3.758	9.165	41,0%
Informal	760	540	29,0	3,9	3,8	2,9	7.350	4.937	12.287	40,2%
D) Rama de actividad económica^d										
Agricultura, caza y silvicultura	614	428	30,3	3,2	3,1	0,4	2.787	450	3.237	13,9%
Industria manufacturera	1.304	863	33,9	6,3	4,7	25,4	1.417	1.115	2.532	44,0%
Construcción	1.064	1.762	-65,5	5,2	9,1	-74,8	1.428	87	1.515	5,8%
Comercio, hoteles y restaurantes	1.113	743	33,3	5,4	4,4	18,1	2.871	2.823	5.694	49,6%
Transporte, almacenamiento y comunicación	1.040	1.329	-27,8	4,8	7,4	-52,9	1.506	229	1.736	13,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.950	1.181	39,5	10,4	7,6	26,7	817	846	1.664	50,9%

Tabla 3. Brecha salarial de género para la población ocupada y con ingresos laborales (conclusión)
Según ingreso laboral mensual promedio, ingreso laboral promedio por hora y características seleccionadas de la situación laboral
Total nacional - 2019

Desagregaciones	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 (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%)(H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Servicios comunales, sociales y personal	2.131	1.397	34,4	11,6	8,3	28,0	1.520	2.908	4.429	65,7%
Intermediación financiera	3.068	2.287	25,5	15,9	12,1	23,7	139	180	319	56,5%
Explotación de minas y canteras	2.208	2.228	-0,9	10,6	11,1	-4,7	171	29	200	14,5%
Suministro de gas, vapor y agua caliente	2.064	2.513	-21,7	10,2	12,8	-25,3	100	27	127	21,1%
E) Percentiles de ingreso^e										
Percentil 05	125	50	60,0	-	-	-	669	474	-	-
Percentil 10	233	100	57,1	-	-	-	606	503	-	-
Percentil 25	500	300	40,0	-	-	-	2.125	1.381	-	-
Percentil 50	900	800	11,1	-	-	-	3.045	2.004	-	-
Percentil 75	1.293	1.200	7,2	-	-	-	3.123	2.214	-	-
Percentil 95	3.426	3.375	1,5	-	-	-	2.551	1.684	-	-
Percentil 99	8.100	6.707	17,2	-	-	-	510	347	-	-

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, los totales pueden diferir ligeramente. 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 a) 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. b) Independiente incluye: trabajador/a por cuenta propia, patrón/a o empleador/a y otro.

c) 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.

d) Elaboradas a partir de la clasificación CIU Rev. 3 A.C e) 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 indica 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. Finalmente, el número de personas correspondiente a cada percentil se confirma de acuerdo con los segmentos de los valores presentados de los percentiles para cada sexo, es decir, el número de personas descrito en la tabla hace referencia al número de personas desde el valor presentado para el percentil i hasta el percentil j. Teniendo en cuenta que las distribuciones son independientes en este caso no es correcto sumar los segmentos de hombres y de mujeres y por esto aparecen en blanco las dos últimas columnas de la tabla para el apartado de percentiles.

b) Brecha salarial según horas trabajadas a la semana

Al analizar la brecha de ingreso laboral de género es importante tener en cuenta la brecha que existe en el número de horas trabajadas, ya que existe literatura que muestra cómo las mujeres tienden a acomodar sus horas de trabajo para atender a responsabilidades de cuidado, lo cual se exagera en casos, por ejemplo, de tener o no hijos (Felfe, 2012)

Como se observa en la **Tabla 3, el 73,2% 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 37,6% y 30,1% respectivamente.

Por otra parte, en el grupo de quienes trabajan entre 20 y 39 horas semanales la brecha del ingreso laboral promedio es de 17,6%, es decir que las mujeres que trabajan entre 20 y 39 horas ganan el 82,4% de lo que ganan los hombres. Teniendo en cuenta el ingreso laboral promedio por hora, la brecha es de 17,0%.

El panorama cambia entre las personas que trabajan 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 102 pesos por cada 100 pesos que gana un hombre en las mismas condiciones (para una brecha de -2,5%).** Esta tendencia se mantiene para el ingreso laboral promedio por hora (-8,0%).

c) Brecha salarial según formalidad e informalidad

La definición adoptada por el DANE para la medición del empleo informal, en línea con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)^[14] 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 57% de las personas ocupadas en el país. 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 29,0%, es decir 24 puntos más alta que en el sector formal donde es de 5,2%. **Mientras en el sector formal una mujer gana 94,8 pesos por cada 100 que gana un hombre, en el sector informal una mujer recibe 71,0 pesos por cada 100 pesos que recibe un hombre.** Esta brecha es de gran importancia teniendo en cuenta que el 40,2% de las mujeres ocupadas en 2019 se encontraban en el sector informal.

[14] 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.

Sobre el ingreso laboral promedio por hora, se evidencia que la brecha se invierte a favor de las mujeres para la población formal (en donde las mujeres perciben en promedio 4% mayor ingreso laboral por hora que los hombres), pero se mantiene con signo positivo para la población ocupada del sector informal (en donde las mujeres reciben 2,9% menos). Esto equivale a decir que, para la población formal, por cada 100 pesos que gana un hombre por hora, una mujer gana 109 pesos.

d) Brecha salarial de género según rama de actividad económica

Cuando se observan las desagregaciones por ramas de actividad se evidencian 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 inmobiliarias, empresariales y de alquiler donde la brecha salarial es de 39,5% (y de 26,7% en el caso del ingreso laboral por hora), donde el 50,9% de las personas ocupadas en esta rama son mujeres. A esta rama la sigue servicios comunales, sociales y personales, en donde las mujeres ganan 34,4% menos que los hombres en el ingreso promedio mensual y 28% menos en el ingreso por hora, y representan el 65,7% de las personas ocupadas. Una rama con alto nivel de remuneración a nivel comparativo es la Intermediación Financiera, en donde las mujeres representan el 56,5% de las personas ocupadas y ganan 25,5% menos que los hombres en el ingreso promedio mensual y 23,7% 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: Construcción (5,8% de las personas ocupadas son mujeres); Transporte, almacenamiento y comunicaciones (13,2% mujeres), Explotación de minas y canteras (14,5% mujeres) y Suministro de electricidad, gas, vapor y



agua caliente (21,1% mujeres). En la rama de actividad de la Construcción se presenta la brecha más amplia en contra de los hombres, con un valor de 65,5% en contra de los hombres, donde por cada 100 pesos que gana un hombre una mujer gana 165 pesos.

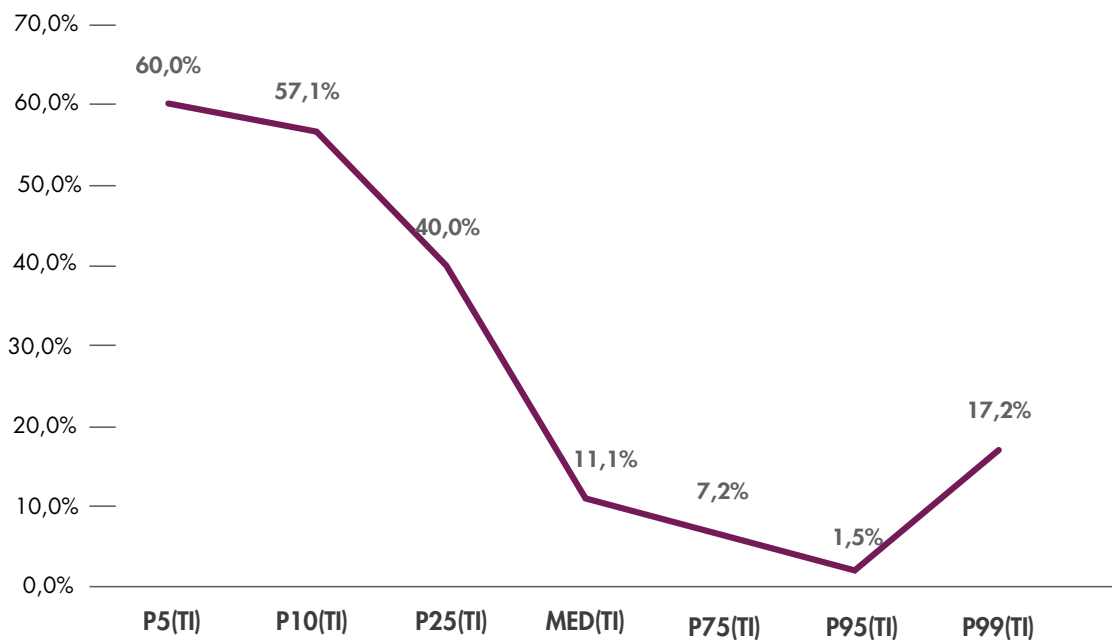
Como se mencionó previamente, la segregación ocupacional se refiere a la "distribución desigual de mujeres y hombres dentro y entre las ocupaciones" (Moyser, 2019, traducción propia). Esta se clasifica de dos formas distintas, la segregación a nivel vertical (posiciones ocupacionales y cargos directivos) 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.

e) Brecha salarial de género según percentiles de ingreso ^[15]

De acuerdo con el apartado e) de la **Tabla 3**, las mujeres del grupo del 5% con menores ingresos laborales mensuales (Percentil 5) reciben como máximo 50 mil pesos, mientras que los hombres del grupo del 5% con menores ingresos reciben 125 mil pesos mensuales (esto teniendo en cuenta que el cálculo de percentiles se realiza aparte para cada sexo). En esta medida y como lo muestra la siguiente gráfica,

el ingreso laboral máximo asociado a las mujeres del grupo del Percentil 5 es 60% menor a dicho ingreso para los hombres. Esta brecha de 60% 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 de género en dichos ingresos.

Gráfica 6. Brecha salarial de género (% , hombres – mujeres) por percentiles de ingreso laboral Total nacional - 2019



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

[15] Para revisar el detalle del cálculo de percentiles, dirijase por favor a la nota correspondiente de la Tabla 3.

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 mediana, las mujeres ganan 11,1% menos que los hombres. En el valor asociado al percentil 95 la brecha disminuye al 1,5%, 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 17,2% menos que los hombres de esta porción (este umbral corresponde a 6,7 millones en las mujeres y 8,1 millones en los hombres). Conceptos como los de pisos pegajosos y techos de cristal podrían ser útiles para interpretar estos resultados.

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

La **Tabla 4** muestra los resultados de la brecha salarial de género para las 23 ciudades y áreas metropolitanas en 2019, para el ingreso laboral promedio mensual y el ingreso laboral promedio por hora. En el mensual, todas las ciudades tienen una brecha en contra de las mujeres. **Las ciudades de Villavicencio, Barranquilla, Cali, Armenia y Montería presentan brechas superiores al 20%**, mientras que las menores brechas se presentan en Quibdó (las mujeres ganan 4,9% menos que los hombres), Tunja (19,7%) y Manizales, Popayán y Riohacha, con valores cercanos al 11%.

En cuanto a la brecha salarial por hora, los tamaños de las brechas son menores pero en 19 de las 23 ciudades se observan brechas en contra de las mujeres. Encabeza la lista la ciudad de Cartagena, en donde las mujeres ganan 10,6% menos que los hombres, seguida por Montería, con 9,1%. En 4 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 9,1% más en el ingreso salarial por hora, seguida por Riohacha, Popayán y Cúcuta. En Florencia, Santa Marta y Manizales se observan brechas menores al 1%.

Tabla 4. Brecha entre hombres y mujeres en la media de ingresos laborales 24 ciudades principales y AM
2019 - Cifras en miles

Ciudades	Ingreso laboral promedio			Ingreso laboral promedio por hora			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Armenia	1.317	1.046	20,6	6.432,1	6.261,5	2,7	72,5	53,8	126	42,6%
Baranquilla A.M.	1.321	1.030	22,0	6.417,4	6.045,3	5,8	513,6	382,5	896	42,7%
Bogotá D.C.	1.904	1.559	18,1	9.562,6	8.960,9	6,3	2.218,6	1.914,7	4.133	46,3%
Bucaramanga A.M.	1.335	1.108	17,0	6.583,0	6.181,7	6,1	289,8	244,4	534	45,8%
Cali A.M.	1.518	1.197	21,2	7.738,0	7.537,3	2,6	666,1	564,1	1.230	45,9%
Cartagena	1.269	1.037	18,2	6.428,1	5.747,4	10,6	246,0	174,0	420	41,4%
Cúcuta A.M.	999	865	13,4	4.626,0	4.747,2	-2,6	191,8	139,4	331	42,1%
Florencia	1.327	1.158	12,7	6.529,2	6.477,5	0,8	35,9	27,0	63	42,9%
Ibagué	1.369	1.146	16,3	6.826,0	6.410,6	6,1	124,0	101,6	226	45,0%
Manizales A.M.	1.464	1.301	11,1	7.365,3	7.326,3	0,5	103,6	80,5	184	43,7%
Medellín A.M.	1.688	1.423	15,7	8.513,4	7.915,4	7,0	984,4	812,4	1.797	45,2%
Montería	1.179	938	20,4	5.909,6	5.374,8	9,1	86,4	66,1	153	43,4%
Neiva	1.392	1.146	17,7	6.662,1	6.208,9	6,8	77,4	65,7	143	45,9%
Pasto	1.279	1.066	16,6	6.979,3	6.515,8	6,6	99,3	85,4	185	46,2%
Pereira A.M.	1.230	1.059	13,9	6.054,5	5.769,9	4,7	165,9	126,8	293	43,3%
Popayán	1.251	1.110	11,2	6.703,7	6.916,3	-3,2	60,6	48,1	109	44,2%
Quibdó	1.281	1.218	4,9	6.717,9	7.327,4	-9,1	20,3	13,9	34	40,6%
Riohacha	1.140	1.009	11,4	5.753,5	6.029,5	-4,8	50,7	39,2	90	43,6%
Santa Marta	1.131	947	16,3	5.497,0	5.460,4	0,7	118,6	80,8	199	40,5%
Sincelejo	1.107	889	19,7	5.518,8	5.321,4	3,6	72,1	51,9	124	41,8%
Tunja	1.548	1.383	10,7	8.186,7	7.989,7	2,4	44,1	40,1	84	47,6%
Valledupar	1.160	962	17,1	5.827,6	5.439,1	6,7	93,9	70,9	165	43,0%
Villavicencio	1.534	1.190	22,4	7.301,5	6.749,5	7,6	121,3	98,3	220	44,8%

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares.

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

Teniendo en cuenta lo mencionado en la sección anterior y la falta de estándares internacionales que permitan unificar la medición de la brecha salarial, se deben analizar y presentar diversas desagregaciones que permitan comprender las dinámicas de las desigualdades de género al interior del mercado laboral. 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, en especial en el ingreso mensual promedio. 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 submuestra^[16] 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 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 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 2019, según la GEIH hay 8.436.000 asalariados acotados de quienes 5.126.000 (69,8%) son hombres y 3.311.000 (39,2%) son mujeres. Esta población equivale al 39,3% de los/as trabajadores/as que reciben ingreso laboral.

La **Tabla 5** muestra los resultados para esta submuestra. En total, las mujeres asalariadas a tiempo completo ganan 0,9% menos que los hombres en esta misma situación de ocupación en el ingreso laboral promedio mensual y 3,9% más que ellos en el ingreso por hora. Esta brecha, en el ingreso laboral mensual promedio, es 12 puntos porcentuales menor a la del total de ocupados que reciben ingresos laborales presentada en los apartados anteriores, correspondiente al 12,9%. Al observar las brechas salariales en casi todas las desagregaciones se puede evidenciar que estas disminuyen en cada una de las categorías con respecto al apartado anterior (**tablas 2 y 3**). Sin embargo, el sesgo de género en contra de las mujeres continúa, ya que las brechas son positivas en la gran mayoría de veces, lo que indica que los hombres ganan, en promedio, más que las mujeres por hacer el mismo trabajo.

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 que se observan en las **tablas 2 y 3**.

Por otra parte, es importante mencionar que el 90% de las personas que trabajan en estas posiciones ocupacionales se encuentran ubicadas en las zonas urbanas, donde la brecha salarial mensual es de 3,4%, en comparación con la brecha que hay en las zonas rurales la cual es de casi el doble que el de las zonas urbanas (6,4%).

[16] 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

Tabla 5. 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 - 2019

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio mensual ^a			Ingreso laboral promedio por hora ^a			Número de personas (cifras en miles 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^b	1.401	1.388	0,9	6,6	6,9	-3,9	5.126	3.311	8.436	39,2%
A) Dominio Geográfico										
Urbano (cabeceras)	1.471	1.421	3,4	7,0	7,0	-1,1	4.480	3.119	7.599	41,0%
Rural (Centros Poblados y Rural perso)	916	858	6,4	4,2	4,3	-0,3	646	191	837	22,9%
B) Grupos Etarios										
15 a 24 años	917	904	1,4	4,3	4,3	-1,3	837	561	1.398	40,1%
45 a 34 años	1.289	1.296	-0,5	6,0	6,4	-5,6	1.718	1.150	2.868	40,1%
35 a 44 años	1.626	1.580	2,8	7,7	7,8	-1,9	1.253	850	2.103	40,4%
45 a 54 años	1.612	1.644	-2,0	7,7	8,3	-7,6	838	514	1.352	38,0%
55 o más años	1.699	1.750	-3,0	8,2	9,1	-10,1	478	235	713	33,0%
C) Nivel Educativo										
Ninguno ^c	835	671	19,7	3,8	3,1	19,4	362	76	438	17,3%
Primaria	912	780	14,5	4,1	3,6	12,1	930	282	1.212	23,3%
Secundaria	949	783	17,5	4,3	3,7	14,9	270	107	377	28,4%
Media	1.065	921	13,6	4,9	4,4	9,5	2.164	1.304	3.468	37,6%
Técnica y tecnológica	1.385	1.119	19,2	6,5	5,5	15,5	725	754	1.479	51,0%
Profesional	2.726	2.109	22,6	13,5	10,7	21,3	449	536	986	54,4%
Posgrado	5.513	4.245	23,0	27,9	22,1	20,5	225	251	476	52,7%

Tabla 5. Brecha salarial de género en las personas asalariadas acotadas (trabajadores de empresas particulares o gobierno, a tiempo completo) (continuación)
 Según ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales y de situación laboral seleccionadas / total nacional - 2019

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio mensual ^a			Ingreso laboral promedio por hora ^a			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (Miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
D) Estado Civil										
Unión libre ^d	1.182	1.160	1,9	5,5	5,7	-3,4	2.078	990	3.068	32,3%
Casado/a	2.091	2.091	-0,0	10,0	10,6	-6,5	1.108	628	1.736	36,2%
Separado/a o Divorciado/a	1.276	1.236	3,2	6,0	6,1	-0,5	471	638	1.108	57,5%
Viudo/a	1.225	1.274	-4,1	5,6	6,4	-13,4	26	56	82	68,5%
Soltero/a	1.244	1.285	-3,3	6,0	6,3	-6,1	1.417	989	2.406	41,1%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.950	1.181	39,5	10,4	7,6	26,7	817	846	1.664	50,9%
E) Tenencia y número de hijas/os										
Sin hijos/as	1.582	1.643	-3,9	7,6	8,2	-8,5	1.218	652	1.870	34,9%
Con hijos/as	1.345	1.326	1,4	6,3	6,6	-3,6	3.907	2.658	6.566	40,5%
Con 1 hijo/a	1.397	1.396	0,1	6,6	6,9	-5,2	1.561	1.183	2.744	43,1%
Con 2 hijas/os	1.399	1.367	2,3	6,6	6,8	-2,8	1.544	1.029	2.573	40,0%
Con 3 o más hijas/os	1.141	1.047	8,3	5,4	5,1	4,4	803	446	1.249	35,7%
F) Autorreconocimiento étnico										
Autorreconocimiento indígena	1.046	1.098	-5,0	5,0	5,6	-11,7	89	45	134	33,4%
Autorreconocimiento NARPE	1.204	1.190	1,2	5,7	6,0	-4,5	354	202	555	36,3%
Sin autorreconocimiento étnico	1.423	1.406	1,2	6,7	7,0	-3,6	4.683	3.064	7.747	39,6%
G) Formalidad										
Formal	1.562	1.528	2,2	7,4	7,6	-2,7	3.974	2.699	6.673	40,5%
Informal ^f	846	770	8,9	3,8	3,5	6,7	1.152	611	1.763	34,7%

Tabla 5. Brecha salarial de género en las personas asalariadas acotadas (trabajadores de empresas particulares o gobierno, a tiempo completo) (conclusión)
 Según ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales y de situación laboral seleccionadas / total nacional - 2019

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio mensual ^a			Ingreso laboral promedio por hora ^a			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (Miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
H) Ramas de actividad 9										
Agricultura, caza y silvicultura	882	847	4,0	4,0	4,1	-1,2	356	81	437	18,5%
Industria manufacturera	1.237	1.222	1,2	5,9	5,9	-0,9	869	464	1.333	34,8%
Construcción	1.143	1.537	-34,4	5,4	7,5	-38,5	696	69	765	9,0%
Comercio, hoteles y restaurantes	1.114	987	11,5	5,1	4,6	10,0	1.186	987	2.173	45,4%
Transporte, almacenamiento y comunicación	1.249	1.401	-12,1	5,6	6,8	-22,1	466	138	604	22,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales	1.655	1.480	10,6	7,9	7,4	7,4	482	322	803	40,0%
Servicios comunales, sociales y personal	2.058	1.693	17,7	10,0	8,7	12,9	764	1.066	1.829	58,2%
Intermediación financiera	2.887	2.101	27,2	14,5	10,9	25,4	108	147	256	57,7%
Explotación de minas y canteras	2.346	3.166	-35,0	11,1	15,5	-39,6	110	15	126	12,2%
Suministro de gas, vapor y agua caliente	1.732	2.294	-32,5	8,5	11,4	-34,5	88	22	110	19,9%

Tabla 5. Brecha salarial de género en las personas asalariadas acotadas (trabajadores de empresas particulares o gobierno, a tiempo completo) (conclusión)
Según ingreso laboral promedio, ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales y de situación laboral seleccionadas / total nacional - 2019

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio mensual ^a			Ingreso laboral promedio por hora ^a			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres (Miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%)(H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	brecha (%)(H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
	l) Percentiles de ingreso ^h									
Percentil 05	540	480	11,1	-	-	-	257	168	-	-
Percentil 10	720	700	2,8	-	-	-	266	190	-	-
Percentil 25	828	828	0,0	-	-	-	1.487	1.115	-	-
Percentil 50	900	900	0,0	-	-	-	555	326	-	-
Percentil 75	1.300	1.400	-7,7	-	-	-	1.314	719	-	-
Percentil 95	3.568	3.700	-3,7	-	-	-	990	632	-	-
Percentil 99	8.700	8.000	8,0	-	-	-	205	132	-	-

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

e) Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras

f) La definición adaptada 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) convocados por Estados Unidos, considera informal a las personas ocupadas en empresas que ocupen en total 5 personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes por Naciones Unidas que se dedican a su oficina y los empleados/as del gobierno.

g) Elaboradas a partir de CILU Rev. 3 A.C

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 indica 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. Finalmente, el número de personas correspondiente a cada percentil se conforma de acuerdo con los segmentos entre los valores presentados de los percentiles para cada sexo, es decir, el número de personas descrito en la tabla hace referencia al número de personas desde el valor presentado para el percentil i hasta el percentil j. Teniendo en cuenta que las distribuciones son independientes en este caso no es correcto sumar los segmentos de

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 3% mayores que los de los hombres en el ingreso mensual y 10,1% 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% 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 no se observa brecha salarial de género para la población casada en el ingreso promedio mensual, mientras que las mujeres separadas o divorciadas ganan 3,2% menos que los hombres en esta misma situación y las solteras ganan 3,3% más que los solteros.

Por otra parte, en este caso hay una clara diferencia entre las personas que tienen y no tienen hijos. Primero, se observa que el promedio del ingreso salarial es más alto para las personas (tanto hombres como mujeres) que no tienen hijos. Segundo, al analizar la brecha salarial se observa que las mujeres que no tienen hijos ganan un 3,9% más que los hombres que no tienen hijos. Mientras que cuando las personas tienen hijos, los hombres ganan un 1,4% más que las mujeres, lo que podría indicar una penalidad de maternidad y de paternidad en este caso. Aunque la brecha sigue estando en contra de las mujeres con hijos/as en el ingreso mensual, las mujeres ganan más por hora en todas las desagregaciones de tenencia de hijos/as, con excepción de quienes tienen 3 o más hijas/os: en este caso las madres perciben 4,4% menos que los padres en el ingreso por hora y 8,3% menos en el ingreso mensual.

Por otro lado, para esta submuestra las mujeres indígenas no son las más afectadas por la brecha salarial y perciben 5% más que los hombres en el ingreso mensual y 11,7% más en el ingreso 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 8,9% menos en el ingreso mensual (en la **Tabla 2** este valor es de 29%) y 6,7% 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 tendencias similares a la **Tabla 3**, pero sobresale el sector de intermediación financiera con una brecha de 27,2% en contra de las mujeres en el ingreso mensual y de 25,4% en el ingreso por hora.

Por último, en el apartado de percentiles de ingreso se evidencia que son las mujeres de menores 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 11,1% menor que el de los hombres de dicho percentil, mientras que para las ocupadas totales con ingresos laborales, esta brecha es del 60%. Esto indica que, en efecto, las mujeres asalariadas acotadas de menores ingresos son 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, resaltándose que en el **primer cuartil (percentil 25) y en la mediana (percentil 50) hay equidad salarial de género en la población asalariada acotada**. La brecha se vuelve negativa (a favor de las mujeres) en los percentiles 75 y 95 y se vuelve a incrementar en el percentil 99, en donde las mujeres ganan 8% menos que los hombres. Conceptos como los de pisos pegajosos y techos de cristal podrían ser útiles para interpretar estos resultados.

3.

Brecha salarial de género en Colombia

Uso como fuente de información el
RELAB

3.1. El Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB)

El DANE ha intensificado el aprovechamiento de los registros administrativos mediante el desarrollo de estadísticas experimentales, como es el caso de la construcción del RELAB, un registro estadístico que al ser integrado con fuentes como el CNPV-18, el Registro Estadístico Base de Población – REBP, el Registro Único empresarial – RUES, 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^[17] posibilita análisis complementarios para el universo de referencia con mayor nivel de granularidad e interseccionalidad, pues un registro administrativo contiene la totalidad de observaciones, lo que elimina la exigencia de la representatividad por tamaño de muestra y permite ampliar el espectro de desagregaciones posibles, como ocurre en casos como las desagregaciones geográficas a nivel municipal, o el autorreconocimiento a grupos étnicos, análisis que desde la GEIH pueden presentar inconvenientes de representatividad.

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 o como instrumento de contraste para los resultados de las estimaciones obtenidas desde las encuestas (ver Amuedo-Dorantes & De la Rica, 2006, Korkeamäki & Kyyrä, 2006; Heinze & Wolf, 2010, y Casarico & Lattanzio, 2019, Böheim et al. (2013) entre otros).

Sin embargo, el aprovechamiento estadístico de los registros administrativos enfrenta retos con la calidad de las variables, la definición conceptual de las unidades estadísticas de interés y la cobertura de estas. Por ejemplo, en el RELAB se puede dar cuenta únicamente de las personas empleadas en relaciones laborales que realicen aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

[17] 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.

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 idénticos, calidad y completitud en las llaves de integración, así como encontrar similitudes en la definición del objeto estadístico (Wallgren & Wallgren, 2007).

Con el propósito de establecer el objeto estadístico del presente estudio y realizar ejercicios de coherencia, se construye una muestra emparejada entre las dos fuentes de información - GEIH y RELAB - (ver en más detalle en el anexo I), lo que ha permitido identificar que una parte importante corresponde a empleados particulares y públicos formales^[18] los cuales, en caso de contar con un contrato de trabajo, corresponden con la categoría de cotizantes dependientes.

En el caso particular de la construcción de la variable de ingresos laborales, y siguiendo a la OIT que determina que este está conformado por los salarios o ganancias de los trabajadores dependientes^[19], 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 las tipologías de los cotizantes. Sin embargo, la información de los cotizantes está sujeta a correcciones y distintas fuentes de generación de 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 estos, identificar la información relevante para la construcción del ingreso. Los detalles de la construcción se presentan en el Anexo I.

De esta forma las estimaciones de las brechas salariales a partir del RELAB permiten analizar los vínculos contractuales como dependientes conformados entre dos partes: el trabajador y el empleador y sus empleadores realizan aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, lo que puede reflejar las relaciones de mayor estabilidad en el mercado laboral.

[18] 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.

[19] 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 entre 2018 y 2020 se realiza a partir de los cotizantes dependientes que aparecen al menos una vez en el periodo de estudio, y su ingreso corresponde al promedio mensual de los ingresos asociados a la relación de dependencia observada. En promedio la distribución muestra que, en el RELAB, cerca del 42% de los cotizantes dependientes son mujeres.

En la **Tabla 6** se observa que durante el período 2018 y lo transcurrido de 2020, las brechas salariales entre hombres y mujeres estimadas con ingresos promedio son negativas y cercanas a 0%. En 2018 el ingreso promedio de los hombres fue 1,67 millones equivalente a 2,14 SMLV, mientras que en 2019 fue

de 1,79 millones, cifra equivalente a 2,17 salarios mínimos, mostrando un incremento en el ingreso promedio de hombres. Al compararlo con la variación presentada en el ingreso promedio de las mujeres, se evidencia un incremento superior, lo que se traduce en una reducción de la brecha de 6 p.p, pasando de -0,9% en 2018 a -0,3% en 2019.

En 2020, durante el periodo enero-agosto, el ingreso promedio de los cotizantes dependientes hombres, en salario mínimos vigentes, ha sido de 2,19 mientras que el de las mujeres es de 2,20, lo que nos indica, que en comparación con 2019, la brecha ha aumentado levemente a favor de las mujeres.

Tabla 6. Brechas de género para cotizantes dependientes.

2018-agosto de 2020

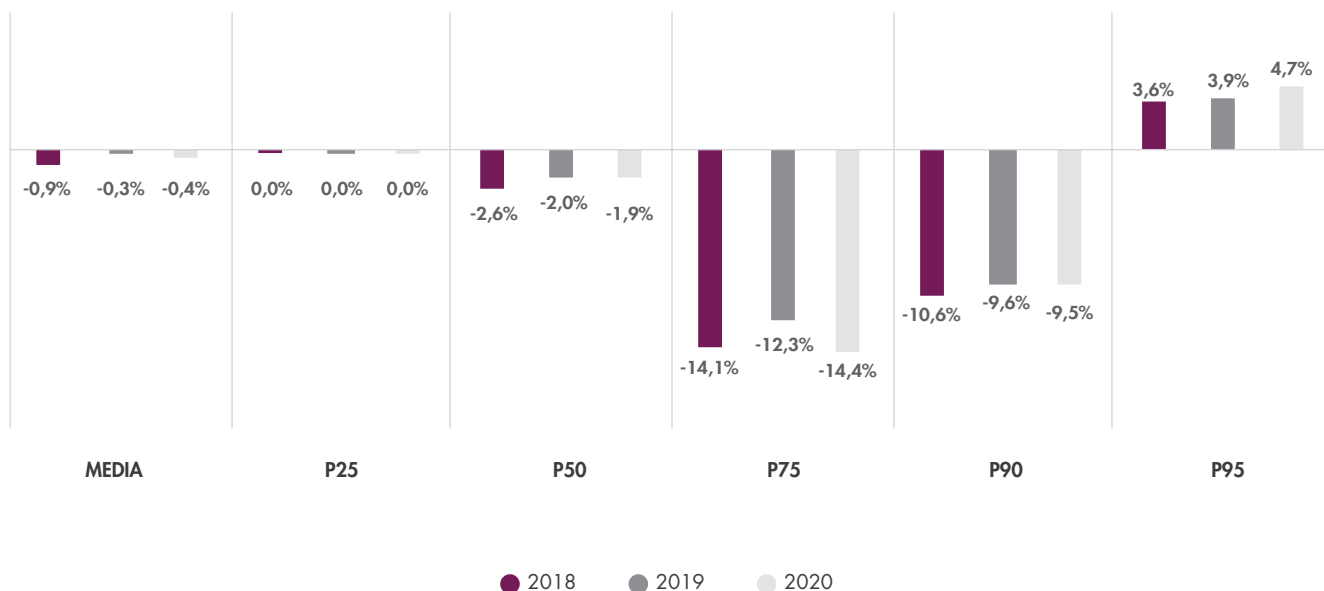
Año	Ingreso laboral promedio mensual ^a					Número de cotizantes dependientes (cifras en miles y %)			
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Hombres (smlv)	Mujeres (smlv)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
2018	1.673	1.689	2,14	2,16	-0,9	6.588	4.711	11.299	41,7
2019	1.795	1.800	2,17	2,17	-0,3	6.615	4.777	11.392	41,9
2020	1.937	1.945	2,19	2,20	-0,4	5.977	4.363	10.340	42,2

Fuente: RELAB 2018, 2019 y 2020.

Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en cada año; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (d) el periodo entre noviembre de 2019 y agosto de 2020 está sujeto a actualizaciones provenientes de planillas con fechas de pago más recientes; (e) los meses disponibles de 2020 son los comprendidos entre enero y agosto.

En contraste con los valores negativos en la media, en la mediana y en los percentiles inferiores, en el percentil 95 se observa una brecha positiva durante el periodo 2018-2020. Las brechas a favor de los hombres en el percentil 95 para el grupo de hombres y mujeres analizados sugiere la existencia de techos de cristal que pueden estar evitando la participación de las mujeres en los salarios más altos de la distribución en comparación con los hombres de mayores ingresos salariales.

Gráfica 7. Brecha salarial de género según percentil de ingreso



Fuente: RELAB 2018, 2019 y 2020.

Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en cada año; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (d) el periodo entre noviembre de 2019 y agosto de 2020 está sujeto a actualizaciones provenientes de planillas con fechas de pago más recientes; (e) los meses disponibles de 2020 son los comprendidos entre enero y agosto.

3.2.1. Análisis interseccional

El análisis con enfoque de interseccionalidad ha servido para entender las múltiples caras de la desigualdad subrayando, entre otros factores, las diferencias que surgen por causa de la ubicación geográfica, el nivel académico, la pertenencia étnica. En ese sentido, Chapman, S. J., & Benis, N. (2017) citan estudios realizados sobre brechas salariales de género adoptando este enfoque interseccional.

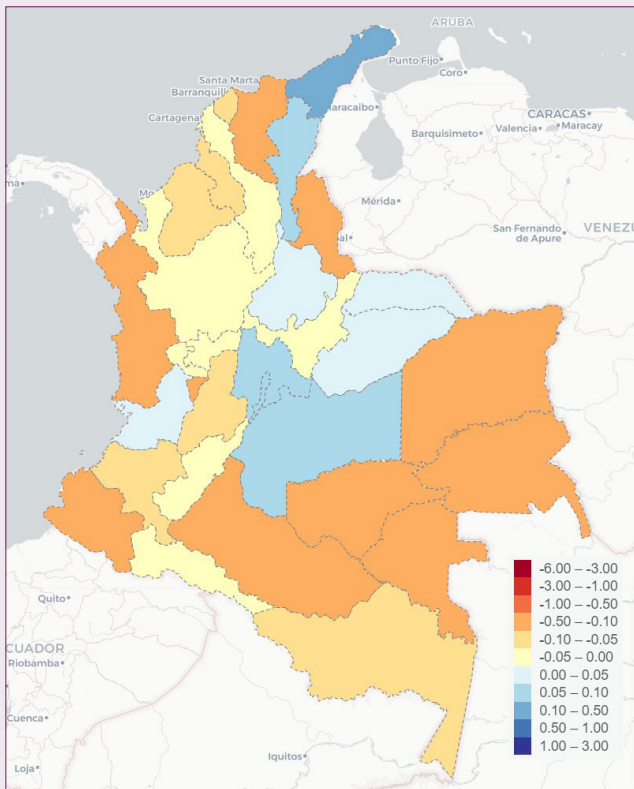
En esta sección se presentan estimaciones de la brecha de ingreso con enfoque interseccional **para el 2018** utilizando la integración del RELAB con el Censo Nacional de Población y Vivienda – CNPV 2018-, conjunto de datos que permite obtener características sociodemográficas de las personas como su sexo, la tipología de hogar al que pertenece, lugar de residencia, número de hijas/os, autorreconocimiento étnico. Y se usa la integración con el Registro Único Empresarial para recuperar características de las empresas como la actividad económica y el tamaño de empresa.

3.2.2. Dominio geográfico

Las brechas en el ingreso laboral no son homogéneas a través del territorio, y por tanto se hace necesario un análisis específico. Según Hirsch, B., König, M., & Möller, J. (2013) los mercados de trabajo más densamente poblados son más competitivos y limitan la habilidad de los empleadores para discriminar.

La heterogeneidad se puede presentar por diferencias en factores socioculturales y por características espaciales que afectan el ingreso de las personas y el diferencial de este entre hombres y mujeres. La caracterización se puede hacer a nivel municipal y departamental, según el lugar de residencia reportado en el CNPV-18.

Mapa 1. Distribución geográfica de las brechas de ingreso

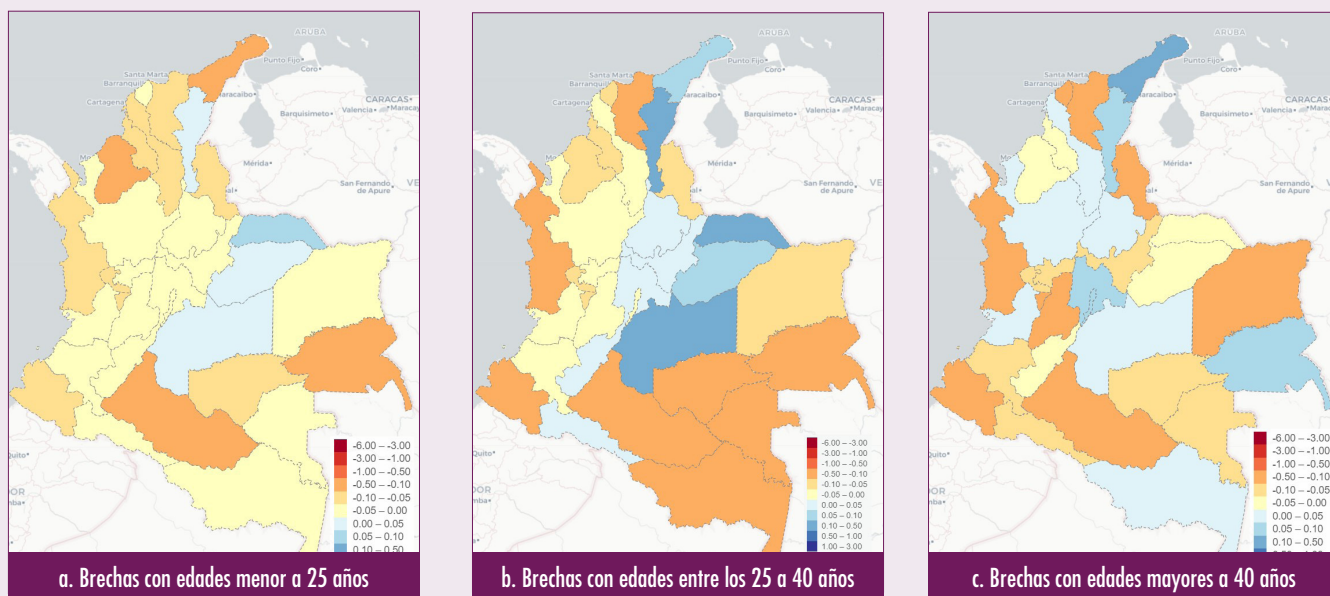


En el **Mapa 1** se ilustra que la mayoría de los departamentos del territorio nacional presentan una brecha de ingresos negativa (colores claros) donde su máximo absoluto lo presenta el departamento de Chocó con un valor de 23,33% a favor de los ingresos de las mujeres, en cambio, para el departamento de La Guajira la brecha de ingresos posee un valor positivo de 12,21% el cual es el máximo de los valores positivos presentando una inclinación de la brecha de ingresos hacia los hombres.

Adicionalmente, se puede observar que los departamentos con una brecha de ingresos positiva son La Guajira, Cesar, Santander, Arauca, Casanare, Meta, Cundinamarca, Bogotá y Valle del Cauca. Mientras que en Chocó, Magdalena, Norte de Santander, Quindío, Guainía, Vaupés entre otros manifiestan valores negativos indicando que las mujeres presentan en promedio un ingreso mayor al ingreso de los hombres.

Un análisis adicional realizado para las brechas de ingresos surge si este se realiza a nivel municipal, donde en concordancia con la brecha departamental, la mayoría de los municipios presentan una brecha negativa (**ver tablas en ANEXO**), lo cual indica que en promedio los ingresos de las mujeres son mayores al de los hombres. El municipio que presenta la mayor brecha inclinada hacia el ingreso de las mujeres es Tibirita en Cundinamarca con un valor de 100,72%; en contraste, el municipio con mayor brecha inclinada hacia el ingreso de los hombres es El Tarra en Norte de Santander con un valor de 58,62%.

Mapa 2. Distribución geográfica de las brechas de ingreso discriminadas por edades



Fuente: RELAB-CNPV 2018.

Notas: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de municipio de residencia que se obtiene del CNPV-18 es por lo menos 73%.

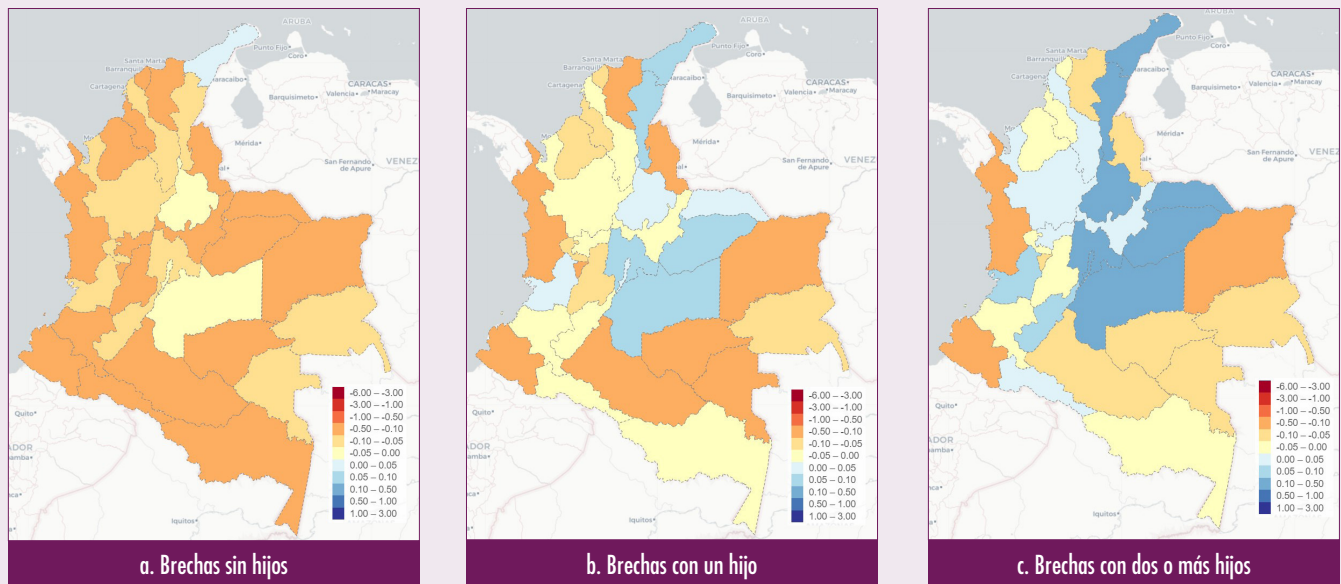
Las brechas salariales por rango de edad, como se puede observar en la **Tabla 7**, a excepción del grupo de mayores de 65 son negativas, es decir, a favor de las mujeres. El salario promedio sin distinción incrementa hasta los 64 años entre los quinquenios de edad, en el grupo de 65+ este disminuye.

A nivel departamental, como se evidencia en el **mapa 2a**, la brecha de ingresos para las personas con menos de 25 años de edad se inclina hacia los ingresos de las mujeres, a excepción de los departamentos de Meta, Casanare, Arauca y Cesar.

Según la figura **mapa 2b**, se sigue manteniendo una predominancia de brecha de ingresos inclinada hacia las mujeres entre los 25 a 40 años de edad, a excepción de los departamentos del centro del país: Putumayo, Huila, Cundinamarca, Meta, Casanare, Boyacá, Santander, Arauca, Cesar y La Guajira. Lo anterior sustenta el hecho de que la brecha salarial aumenta a medida que también lo hace la edad, esta tendencia es predominante inicialmente para los departamentos centrales del país y posteriormente en los departamentos periféricos del país.

Finalmente, en la figura **mapa 2c**, se ilustra un comportamiento más balanceado de las brechas de ingresos, donde los nuevos valores positivos incluyen los departamentos de Valle del Cauca, Antioquia, Bolívar, Guainía, Amazonas y Bogotá. Los departamentos de Boyacá, Arauca y Casanare presentaron un cambio de brecha positiva a negativa, indicando que las mujeres con más de 40 años en estos departamentos poseen en promedio un mayor ingreso que el de los hombres.

Mapa 3. Distribución geográfica de las brechas de ingreso por número de hijos



Fuente: RELAB-CNPV 2018.

Notas: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de municipio de residencia que se obtiene del CNPV-18 es por lo menos 73%.

Un análisis adicional de la brecha de ingresos se realizó sobre la discriminación de la variable Cantidad de hijos. En los mapas 3 se puede observar que a medida que aumenta la cantidad de hijos la brecha de ingreso tiende a tomar valores positivos en los departamentos centrales del país, lo cual indica que los ingresos de los hombres tienden a ser mayores que el de las mujeres a medida que se incrementa la cantidad de hijos. Es importante señalar que en casi

la totalidad del territorio nacional la brecha es mayoritariamente negativa en las personas que no tienen hijos, a excepción del departamento de La Guajira.

Este comportamiento se asocia principalmente a las labores maternas dentro del hogar afectando sus condiciones laborales, puesto que una vez se presenta un hijo en el hogar la tendencia a aumentar la brecha de los ingresos es evidente.

Tabla 7. Brecha salarial entre hombres y mujeres

2018 - Cifras en miles

	Ingreso laboral promedio (miles)			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Edad del niño/a menor del hogar							
0 a 2 años	1.603	1.538	4,1%	648	462	1.110	41,6%
3 a 6	1.675	1.552	7,4%	674	558	1.233	45,3%
7 a 12	1.720	1.618	6,0%	764	663	1.427	46,5%
13 a 17	1.730	1.715	0,9%	546	448	994	45,1%
18+	1.889	2.037	-7,8%	2.122	1.491	3.613	41,3%
Tipología del hogar							
Monoparental	1.398	1.569	-12,2%	711	1.074	1.786	60,2%
Biparental	1.776	1.736	2,3%	2.907	1.751	4.658	37,6%
Otro tipo de hogar	2.007	2.171	-8,2%	1.137	797	1.934	41,2%
Autoreconocimiento étnico							
Indígena	1.275	1.373	-7,7%	83	48	131	36,85%
Citano(a) o Rom	1.830	1.580	13,7%	0,20	0,21	0,42	50,84%
Raizal	1.946	1.858	4,5%	2,87	3	6	53,04%
Palenquero (a)	1.754	1.803	-2,8%	0,53	0,38	0,90	41,64%
Negro(a), Mulato(a), Afrodescendiente, Afrocolombiano(a)	1.496	1.569	-4,9%	259	180	439	40,99%
Sin autoreconocimiento étnico	1.686	1.697	0,0%	6.243	4.479	10.722	0,00%

Tabla 7. Brecha salarial entre hombres y mujeres (conclusión)
2018 - Cifras en miles

	Ingreso laboral promedio (miles)			Número de personas (cifras en miles y %)			
	Hombres	Mujeres	Brecha (%) (H-M)	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres (%)
Edad							
15-19	929	964	-3,8%	105	69	174	39,71%
20-24	1.027	1.068	-4,0%	854	614	1.467	41,83%
25-29	1.286	1.359	-5,7%	1.078	827	1.905	43,40%
30-34	1.573	1.650	-4,9%	960	735	1.695	43,39%
35-39	1.801	1.846	-2,5%	867	674	1.541	43,73%
40-44	1.923	1.927	-0,2%	688	514	1.202	42,73%
45-49	1.950	1.981	-1,6%	595	415	1.010	41,09%
50-54	2.046	2.104	-2,8%	516	341	857	39,77%
55-59	2.201	2.340	-6,4%	389	230	619	37,21%
60-64	2.373	2.417	-1,9%	214	93	307	30,22%
65+	1.993	1.970	1,2%	101	43	144	30,07%
Número de menores en el hogar							
Sin menores	1.889	2.037	-7,8%	2.122	1.491	3.613	41,28%
Un menor	1.706	1.667	2,3%	1.412	1.244	2.656	46,84%
Dos o más menores	1.654	1.514	8,5%	1.222	887	2.109	42,06%

Fuente: RELAB-CNPV-REBP 2018.

Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de CNPV-18 es por lo menos 73%.

3.2.3. Tipología de hogar y número de hijos

La conformación del núcleo familiar de las mujeres afecta de manera importante la brecha de ingreso laboral. Al respecto, se ha notado una mayor concentración de mujeres en trabajos de poca intensidad horaria, de baja calidad y mal remunerados^[20] debido, entre otras cosas, a interrupciones en su carrera laboral (Warren, Rowlingson & Whyley, 2001). Estas interrupciones están relacionadas con los periodos de maternidad, y existe evidencia, para varios países, de que afecta negativamente los salarios (Hipp, 2020). Además, sus expectativas y decisiones futuras apuntan a una menor probabilidad de trabajar en el periodo que esperan tener hijos pequeños (Gong, Stinebrickner, T., & Stinebrickner, R., 2020). Esto ha motivado marcos regulatorios que favorezcan la participación laboral de las mujeres a través de políticas integrales de cuidado.

Por otro lado, Hipp (2020) sugiere que los procesos de contratación laboral penalizan a las mujeres (y no a los hombres) por tener hijos. Los resultados en la **Tabla 7** sugieren que la brecha salarial de las personas con menores en el hogar es positiva a favor de los hombres. En 2018, para las personas con un menor en el hogar este diferencial se ubicó en 2,3%, en caso de tener 2 menores el valor fue de 8,5%.

Entretanto, la elasticidad de la oferta de las mujeres casadas ha tendido a ser mayor que la de sus esposos (McClelland, Mok & Pierce, 2014). Lo que implica una posición de ingreso secundario en el hogar. Esto para el caso de familias biparentales. Para

el caso de los hogares unifamiliares de mujeres sin hijos, Warren et al. (2001) encuentra que las ganancias salariales de las mujeres son mayores. Mientras que los hogares monoparentales de mujeres con dos o más hijos, tienen mayores restricciones para elegir un buen empleo y deben conformarse con menores ganancias salariales (Warren et al., 2001).

A partir de la integración entre RELAB y el CNPV-18 es posible caracterizar la estructura de los hogares, y por tanto identificar hogares biparentales y monoparentales. Los resultados en la **Tabla 8** sugieren que en 2018 la brecha de ingreso laboral es positiva para hogares biparentales y monoparentales independiente del número de la edad de los menores. Adicionalmente, en hogares biparentales la diferencia en el ingreso laboral se amplía cuando los hijos están entre los 7 y 12 años, y entre los 13 y 17 años, lo cual puede explicarse por las interrupciones de participación en el mercado laboral de las mujeres, lo cual reduce la tasa de crecimiento del ingreso laboral, como también lo corroboran los datos donde se observa que mientras el ingreso de los hombres con hijos entre 7 y 12 años es 11,9% superior a los hombres con hijos menores, en el caso de las mujeres esta diferencia alcanza el 1,25%. En contraste, en los hogares monoparentales la desigualdad en ingresos es mayor cuando los hijos tienen entre 0 y 2 años y entre 3 y 6 años, lo cual es consistente con los hallazgos de Warren et al., (2001).

[20] Kilbourne et al. (1994), sugiere que las madres prefieren trabajos compatibles con sus obligaciones familiares, incluso cuando pagan menores salarios.

Tabla 8. Brecha de género para jefes de hogar en hogares biparentales y monoparentales
2018

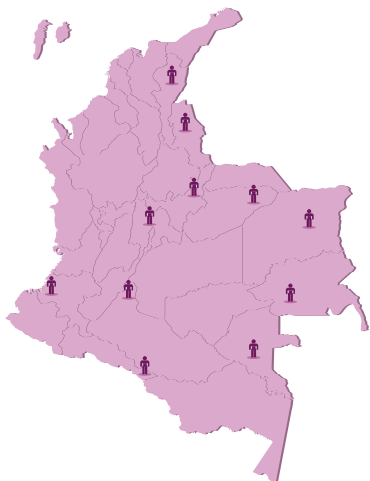
Edad del menor del hogar	Biparental			Monoparental		
	Media del ingreso hombre (pesos)	Media del ingreso mujer (pesos)	Brecha (%)	Media del ingreso hombre (pesos)	Media del ingreso mujer (pesos)	Brecha (%)
0 a 2 años	1.787.527	1.729.821	3,23%	1.566.011	1.359.268	13,20%
3 a 6 años	1.890.779	1.726.365	8,70%	1.634.986	1.464.303	10,44%
7 a 12 años	2.001.291	1.751.573	12,48%	1.744.184	1.603.447	8,07%
13 a 17 años	2.180.782	1.929.469	11,52%	1.877.088	1.749.957	6,77%
18 o más años	2.493.795	2.305.608	7,55%	2.240.900	2.040.338	8,95%

Tabla 9. Brecha salarial de género según quinquenios de edad del aportante y rangos de edad de los hijos e hijas
Cifras de ingresos promedio en miles - 2018

Quinquenios de Edad	0 a 2 años			3 a 6 años			7 a 12 años			13 a 17 años		
	Hombres (miles de pesos)	Mujeres (miles de pesos)	Brecha (H-M, %)	Hombres (miles de pesos)	Mujeres (miles de pesos)	Brecha (H-M, %)	Hombres (miles de pesos)	Mujeres (miles de pesos)	Brecha (H-M, %)	Hombres (miles de pesos)	Mujeres (miles de pesos)	Brecha (H-M, %)
Total	1.603,42	1.537,97	4,1%	1.675,74	1.551,62	7,4%	1.720,82	1.617,67	6,0%	1.730,22	1.714,88	0,9%
15-19	897,84	945,68	-5,3%	930,25	963,69	-3,6%	957,09	979,74	-2,4%	934,35	963,08	-3,1%
20-24	897,84	945,68	-5,3%	930,25	963,69	-3,6%	957,09	979,74	-2,4%	934,35	963,08	-3,1%
25-29	1.182,66	1.204,30	-1,8%	1.160,17	1.130,91	2,5%	1.177,06	1.174,93	0,2%	1.257,86	1.451,65	-15,4%
30-34	1.591,28	1.709,11	-7,4%	1.435,50	1.461,99	-1,8%	1.316,29	1.272,37	3,3%	1.345,96	1.349,54	-0,3%
35-39	2.194,31	2.290,50	-4,4%	1.906,20	2.019,16	-5,9%	1.556,67	1.562,17	-0,4%	1.435,65	1.388,53	3,3%
40-44	2.365,12	2.081,06	12,0%	2.383,04	2.360,98	0,9%	1.953,32	2.054,75	-5,2%	1.619,55	1.628,88	-0,6%
45-49	1.964,57	1.409,74	28,2%	2.261,88	1.960,66	13,3%	2.327,91	2.344,24	-0,7%	2.037,29	2.105,95	-3,4%
50-54	1.714,90	1.340,23	21,8%	1.963,20	1.475,38	24,8%	2.378,99	2.163,81	9,0%	2.460,16	2.476,68	-0,7%
55-59	1.668,35	1.591,80	4,6%	1.835,10	1.568,83	14,5%	2.191,05	1.736,10	20,8%	2.558,38	2.486,30	2,8%
60-64	1.806,77	1.892,24	-4,7%	1.800,05	1.848,78	-2,7%	2.035,03	1.786,55	12,2%	2.414,60	2.068,47	14,3%
Mayor a 64	1.467,83	1.604,19	-9,3%	1.486,14	1.568,12	-5,5%	1.541,33	1.469,25	4,7%	1.725,03	1.433,39	16,9%

Fuente: RELAB-CNPV-REBP 2018.

Notas: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de CNPV-18 es por lo menos 73%.



3.2.4. Grupos étnicos

El RELAB permite estimar la brecha para los diferentes grupos de autorrecononimiento étnico al integrar datos del CNPV-18. Los resultados muestran que en los grupos étnicos Gitano(a) o Rrom y Raizal la brecha salarial en el promedio es positiva, a favor de los hombres, con un valor de 14% y 5% respectivamente para 2018. Mientras que para los Indígenas, Palenqueros y Negro(a), Mulato(a), Afrodescendiente o Afrocolombiano(a) la brecha en el promedio es negativa con valores de -8%, -3% y -5% respectivamente. El porcentaje de mujeres dentro de estos grupos es mayor para los grupos étnicos Gitano(a) o Rrom y Raizal, 51% y 53% respectivamente, que tienen una brecha positiva comparada con los otros grupos. Dentro de la distribución de ingresos, la brecha salarial tiende a crecer con los niveles de ingreso de estos grupos con excepción del grupo Indígena como se muestra en la **Tabla 10**.

La integración de registros administrativos con el CNPV-18 permite este nivel de desagregación para los grupos étnicos más pequeños. La menor participación en la base de datos de ingresos la tiene el grupo de Indígenas con cerca de un 10% y la mayor participación la tiene el grupo Raizal con cerca de un 30% con respecto al total de personas mayores de doce años pertenecientes a estos grupos étnicos según el CNPV-18.

La desagregación de la brecha por departamento muestra que el grupo de Indígenas tiene una brecha negativa en el promedio general, a excepción de los departamentos de Cesar, Norte de Santander, Chocó, Valle del Cauca, Risaralda, Cundinamarca, Meta, Guaviare y Caquetá tienen brechas positivas. Para el grupo Negro(a), Mulato(a), Afrodescendiente o Afrocolombiano(a), los departamentos de La Guajira, Cesar, Norte de Santander, Santander, Arauca, Boyacá, Casanare, Cundinamarca, Tolima, Huila, Vichada, Guainía, Vaupés, Putumayo y el distrito capital de Bogotá tienen una brecha positiva a favor de los hombres, aunque la brecha sea negativa en el promedio general. Para el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, la brecha salarial para el grupo Raizal es de 4,4% en línea con la brecha general en el promedio para este grupo.

En el contexto británico, Brynin, M., & Güveli, A. (2012) usan la encuesta británica de mercado laboral para mostrar que la brecha de ingreso laboral es explicada por la segregación ocupacional mientras que, dentro de los grupos étnicos la brecha de ingreso laboral no es tan significativa. Breach, A., & Li, Y. (2017) señalan que en Reino Unido la brecha de género de ingreso laboral dentro de un mismo grupo étnico puede variar ampliamente y aunque se ha reducido en el tiempo, el avance puede ser diferente en los grupos poblacionales de interés. Longhi, S., & Brynin, M. (2017) en análisis para el mismo país reconocen que las desigualdades pueden ser explicadas por diferencias en características como edad, ocupación y el nivel educativo, además de ser un fenómeno que siempre ha estado presente.

Para Latinoamérica, Atal, J. P., Ñopo, H., & Winder, N. (2010) sugieren que tanto afrodescendientes, grupos indígenas y mujeres se encuentran a menudo en los percentiles más bajos de la distribución de ingreso, enfrentando barreras en el acceso a las oportunidades para generar un ingreso estable. En este sentido, también hay desigualdades para estos grupos poblacionales en su participación en el mercado

laboral, en el desempleo y rotación laboral. Estos autores reconocen que, a pesar de existir avances en el cierre de brechas de capital humano a través de incrementos en el nivel educativo, su salario sigue siendo muy inferior en relación con las personas que no se autorreconocen en algún grupo étnico.

Los patrones culturales son aún más fuertes en ciertas comunidades o cuando involucra diferencias étnicas (Peña & Tejerina, 2015). Así, dichos patrones acentúan las diferencias salariales para las minorías

étnicas en muchos de los contextos socioculturales. Por ejemplo, Browne y Askew (2005) encuentran que las mujeres afroamericanas y latinas tienen las mayores desventajas en los salarios al compararlas con mujeres blancas de los Estados Unidos, incluso al controlar por variables como la educación y experiencia laboral. Hallazgos similares a los encontrados por Idson y Price (1992), para el sector público de acuerdo con categorías ocupacionales específicas, y Neumark (1999), para los salarios iniciales por raza y sexo.

Tabla 10. Brechas salariales y número de hombres y mujeres por grupos étnicos

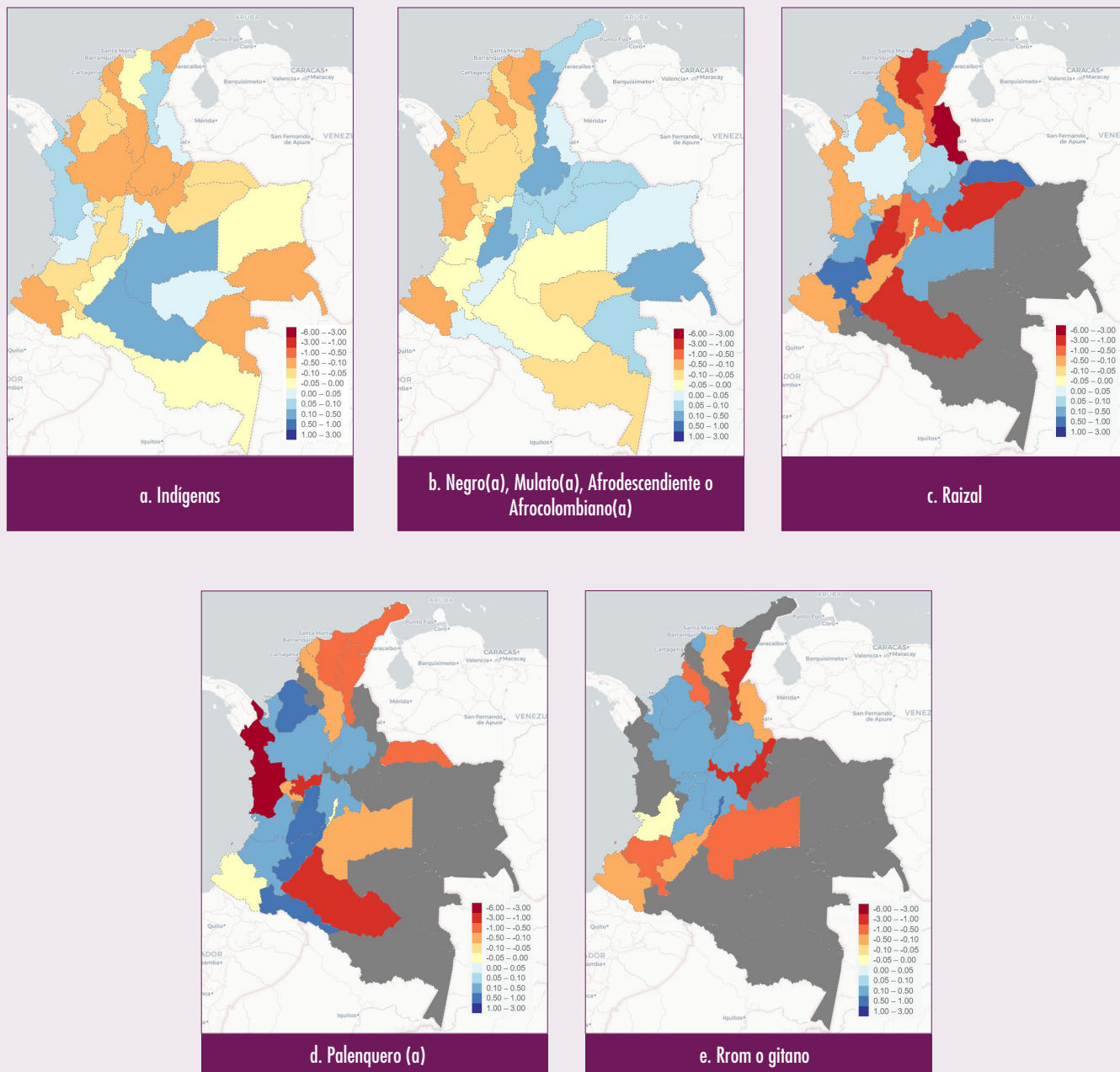
2018 - Cifras en miles

Grupo étnico	Brecha de ingresos (H-M, %)					Número de personas			Porcentaje de mujeres (%)
	Promedio	p50	p75	p90	p95	Hombre	Mujer	Total	
Indígena	-8%	-4%	-16%	-19%	-17%	82.613	48.213	130.826	37%
Gitano(a) o Rom	14%	5%	3%	0%	14%	204	211	415	51%
Raizal	5%	-3%	1%	6%	14%	2.866	3.237	6.103	53%
Palenquero(a)	-3%	-19%	-15%	1%	17%	527	376	903	42%
Negro(a), Mulato(a), Afrodescendiente, Afrocolombiano(a)	-5%	-1%	-24%	-21%	0%	259.055	179.915	438.970	41%

Fuente: RELAB-CNPV-REBP 2018.

Notas: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de CNPV-18 es por lo menos 73%.

Mapa 4: Brechas salariales en el promedio por departamento y grupo étnico (2018)



Fuente: RELAB-CNPV 2018.

Notas: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de municipio de residencia que se obtiene del CNPV-18 es por lo menos 73%.

3.2.5. Actividad económica

Tradicionalmente existen sectores económicos con mano de obra masculina predominante. La literatura al respecto ha documentado que esto puede encontrarse en sectores como el de la construcción, transporte, productos industriales (Giffi et al., 2015), finanzas y seguros (Acker, 1991), educación (Donaldson, 2018), agricultura (Peterman et al., 2010). Inclusive, sectores como el de la información y las telecomunicaciones, especialmente en trabajos altamente calificados e industrias intensivas en TIC, han sido profesiones en las que prevalece un mayor número de hombres, donde se pueden encontrar condiciones desfavorables en materia salarial para las mujeres (Segovia-Pérez et al., 2020).

En América Latina estos patrones de baja participación femenina se han reducido lentamente en los últimos años (Beede et al., 2019), por ejemplo, en disciplinas de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (López-Bassols et al., 2018).

Otro factor de interés para explicar la variación de la brecha entre industrias es el tamaño de las empresas en las que se trabaja, ya que la probabilidad de sobrevivir de las grandes es más alta, además Oi & Idson (1999) y Heinze & Wolf (2010) presentan evidencia que las empresas grandes tienden a generar primas salariales mayores a hombres con respecto a las mujeres, esto explicaría la existencia de brechas positivas. En contraste las empresas en mercados más competitivos se comportan de manera más igualitaria en su asignación salarial (Becker, 1971, Arrow, 1973; Cain, 1986, citados por Heinze y Wolf, 2010).

Otros estudios han mostrado la relevancia del género en posiciones de gobierno corporativo. Por ejemplo, investigaciones relacionadas (Butkouskaya, Llonch-Andreu & Alarcón-del-Amo, 2020; Boohene,

Sheridan & Kotey, 2008), indican que las mujeres, como directivas, son más efectivas en la implementación de estrategias de mercadeo en las empresas. Además, Torchia, Calabrò & Huse (2011), sugieren que una masa crítica de por lo menos tres mujeres en cargos corporativos permite mejorar el nivel de innovación, contribuyendo significativamente en la innovación organizacional de las empresas.

A continuación, se presentan las estadísticas de brechas teniendo en cuenta estas desagregaciones para el caso del mercado laboral formal colombiano, calculadas con las cifras del RELAB. Dividimos el análisis según las características del aportante. En primer lugar, se presentan las cifras por sector económico, luego por tamaño de empresas, posteriormente por tamaño y sector, y finalmente se relacionan algunos aspectos geográficos y sectoriales.

3.2.6. Sector del aportante

La composición de género del empleo a nivel sectorial presenta diferencias importantes. Para analizar la concentración laboral formal por género en Colombia, podemos observar la **Tabla 11**, donde se encuentra el número total de empleados promedio en cada sector en el año 2018, la participación femenina y la razón entre la composición de género del sector respecto a la observada en el total nacional. Esta última podría interpretarse como el nivel de “feminización” en determinado sector. Según esta razón, observamos, por un lado, que los sectores con más participación femenina son los de Administración pública y defensa, Educación y Atención de la salud humana. Por otro lado, la concentración laboral masculina está en sectores como Explotación de minas y canteras, Construcción, Transporte y almacenamiento, principalmente.

Tabla 11. Participación laboral por sector en el mercado laboral formal colombiano

Sector	Total empleados (promedio) 2018	% Mujeres	Razón: mujeres/hombres
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	410.432	71,4%	3,37
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	220.505	59,9%	2,02
Actividades financieras y de seguros	248.789	58,8%	1,93
Alojamiento y servicios de comida	241.513	57,8%	1,84
Actividades inmobiliarias	67.637	50,3%	1,37
Comercio y reparación de vehículos	1.085.972	43,4%	1,04
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.936.640	42,6%	1,00
Información y comunicaciones	208.588	40,1%	0,90
Industrias manufactureras	993.032	37,3%	0,80
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	297.722	27,0%	0,50
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	81.927	25,5%	0,46
Transporte y almacenamiento	478.614	20,6%	0,35
Construcción	654.576	18,0%	0,30
Explotación de minas y canteras	113.512	12,8%	0,20

Fuente: RELAB-RUES-REBP 2018.

Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en cada año; (b) la población de referencia son relaciones laborales dependientes en cada mes con datos disponibles de ingresos, todos los campos de esta tabla son promedios mensuales en el 2018; (c) la fuente de la variable sexo se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la fuente de la variable sector es el Registro Único Empresarial y Social (RUES) que tiene una cobertura de 82% sobre la población de referencia; (f) el tamaño promedio de la empresa corresponde al promedio en los meses de 2018 del número de cotizantes dependientes del aportante; (g) la razón se construye dividiendo el porcentaje de mujeres en ese sector (respecto al total de mujeres dependientes en el RELAB en todos los sectores), entre el porcentaje de hombres en el sector (respecto a los hombres dependientes en el RELAB para todos los sectores) en cada mes.

Respecto a las brechas salariales para 2018, la **Tabla 12** muestra que los sectores con mayores brechas, a favor de los hombres, es el sector de las TIC. Esto concuerda con lo encontrado por Segovia-Pérez et al. (2020) para España. Además, otros sectores con las mayores brechas salariales son las Industrias manufactureras y las Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos. Estas cifras para las STEM (*science, technolo-*

gy, engineering and mathematics), son similares a los hallazgos de López-Bassols et al. (2018), para Latinoamérica y el Caribe; y Beede et al. (2019) para el caso de Estados Unidos. Los sectores con brechas salariales a favor de las mujeres son Explotación de minas y canteras, Transporte y almacenamiento, en donde, por lo común, ocupan cargos administrativos con salarios más altos respecto a la contraparte masculina.

Tabla 12. Brecha salarial de género según percentiles y promedio de ingreso y sectores de actividad económica
2018 - Cifras en miles

Sector	Ingreso laboral promedio			Ingreso laboral percentil 50			Ingreso laboral percentil 75		
	Hombres	Mujeres	Brecha (H+M)	Hombres	Mujeres	Brecha (H+M)	Hombres	Mujeres	Brecha (H+M)
	Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1.155.119	1.143.702	1,0%	890.391	881.861	1,0%	1.162.156	1.050.666
Explotación de minas y canteras	3.662.002	4.716.416	-28,8%	1.940.688	2.840.144	-46,3%	4.596.442	5.721.640	-24,5%
Industrias manufactureras	1.754.951	1.570.600	10,5%	1.036.406	916.868	11,5%	1.645.050	1.322.994	19,6%
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	2.109.947	2.393.363	-13,4%	1.096.458	1.178.946	-7,5%	2.083.333	2.656.309	-27,5%
Construcción	1.041.543	1.251.393	-20,1%	781.252	781.260	0,0%	850.010	1.100.000	-29,4%
Comercio y reparación de vehículos	1.491.315	1.459.219	2,2%	878.152	895.600	-2,0%	1.260.724	1.260.108	0,0%
Transporte y almacenamiento	1.314.786	1.500.014	-14,1%	802.500	910.000	-13,4%	1.242.185	1.398.140	-12,6%
Alojamiento y servicios de comida	1.194.258	1.111.751	6,9%	911.530	862.131	5,4%	1.153.397	1.056.804	8,4%
Información y comunicaciones	2.733.218	2.273.447	16,8%	1.411.790	1.158.438	17,9%	3.000.000	2.350.771	21,6%
Actividades financieras y de seguros	2.995.233	2.891.516	3,5%	1.564.000	1.868.445	-19,5%	3.411.815	3.390.091	0,6%
Actividades inmobiliarias	1.386.264	1.437.473	-3,7%	789.000	837.046	-6,1%	1.132.795	1.239.690	-9,4%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1.243.932	1.200.893	3,5%	907.095	855.511	5,7%	1.178.663	1.110.262	5,8%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	1.942.038	1.590.478	18,1%	1.081.977	1.069.329	1,2%	2.000.000	1.713.956	14,3%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1.367.440	1.200.695	12,2%	785.000	808.914	-3,0%	1.189.865	1.071.899	9,9%

Fuente: RELAB-RUES-REBP 2018.

Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en cada año (b) la población de referencia son relaciones laborales dependientes con datos disponibles de ingresos (c) la fuente de la variable sexo se obtiene del Registro Estadístico Base de Población, con una cobertura del 99% en promedio y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I) (e) la fuente de la variable sector es el Registro Único Empresarial y Social (RUES) que tiene una cobertura de 82% sobre la población de referencia (f) el tamaño promedio de la empresa corresponde al promedio en los meses de 2018 del número de cotizantes dependientes del aportante.

Como se vio anteriormente, el sector de Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana tiene una alta participación de mujeres. No obstante, la brecha salarial media es alta (18,1%), por lo que las mujeres, en promedio, ganan 18% menos que los hombres en este sector. Entretanto, la brecha salarial mediana (percentil 50) para este sector es menor (1,17%), y la brecha salarial en los salarios más altos (percentil 75), llega hasta el 14,3%. Esto implica que prácticamente todos los rangos salariales de la distribución en este sector están a favor de los hombres, a pesar de que la participación laboral femenina en el sector es importante.

3.2.6.1. Tamaño del aportante

Las cifras de la **Tabla 13**, para los cotizantes dependientes en el 2018, muestran que las empresas de menos de 100 trabajadores tienen una participación femenina por debajo del 40%. Entretanto, las empresas grandes, de más de 100 empleados,

tienen una mayor cuota femenina en su nómina. Sin embargo, aunque este tipo de empresas emplea más mujeres, las brechas salariales son positivas, indicando que los hombres tienen allí mayores ingresos.

Tabla 13. Participación laboral por sector en el mercado laboral formal colombiano

Tamaño	% Mujeres	Media	Mediana	p75	p95	p99
1 a 5	39,7%	-3,9%	0,0%	-16,5%	-6,3%	3,7%
6 a 10	32,4%	-9,0%	0,0%	-17,6%	-28,1%	-5,3%
11 a 50	31,4%	-11,4%	-3,5%	-21,0%	-24,4%	-5,4%
51 a 100	32,8%	-9,2%	-7,3%	-16,7%	-17,5%	-3,6%
101 o más	42,2%	0,7%	1,5%	-10,7%	5,1%	11,1%

Fuente: RELAB-REBP 2018.

Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en cada año; (b) la población de referencia son relaciones laborales dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) el tamaño promedio de la empresa corresponde al promedio en los meses de 2018 del número de cotizantes dependientes del aportante.

Para un análisis más detallado, consideremos la distribución percentil de acuerdo al tamaño de los aportantes de la tabla anterior. Se evidencia, por un lado, una brecha de ingreso laboral a favor de las mujeres en las empresas que tienen hasta 100 trabajadores para casi todos los percentiles de la distribución de ingresos. La única excepción son los rangos salariales altos de las empresas más pequeñas (1 a 5 trabajadores), donde los hombres ganan 3,7% más que las mujeres. En general, se conoce que las pequeñas y medianas empresas se enfrentan a mercados más disputados, y a una menor probabilidad de sobrevivir en el mercado. Así, estas cifras son coherentes con lo sugerido por investigadores como Becker (1971), Arrow (1973) y Cain (1986), (citados por Heinze y Wolf, 2010), al considerar que las empresas inmersas en mercados más competitivos se comportan de manera más igualitaria en materia salarial.

Con respecto al caso de las empresas grandes, con más de 100 trabajadores, la situación es diferente. Las brechas salariales están a favor de los hombres tanto en los primeros como en los últimos rangos de la distribución salarial. Solo el rango del percentil 75 está a favor de las mujeres. Lo que confirma, para el caso colombiano, lo expuesto por Oi & Idson (1999) y Heinze & Wolf (2010). Las empresas más grandes exigen una mano de obra altamente calificada, elevados requerimientos de educación, permanencia en el empleo, y una mayor proporción de trabajadores de tiempo completo (Oi & Idson, 1999), y por tanto se generan mayores primas salariales para los hombres, dadas estas condiciones.

3.2.6.2. Tamaño y sector del aportante

Adicionalmente, es necesario considerar el tamaño de los sectores para detallar el análisis sobre las brechas salariales sectoriales. De acuerdo con las cifras presentadas en la **Tabla 14**, se observa que los patrones de brechas a lo largo de los sectores y tamaños se confirman. Es decir, los sectores de Información y comunicaciones, y las Industrias manufactureras, tienen salarios mayores para los hombres. En estos casos, el patrón de altas brechas se acentúa a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

En contraste, los sectores de Explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos, Construcción, transporte y almacenamiento, Actividades inmobiliarias tienen en promedio salarios más altos para las mujeres, independientemente del rango salarial y el tamaño de la empresa.

Un caso interesante es el del sector de actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos donde se integra, de manera más detallada lo analizado por López-Bassols et al. (2018), Beede et al. (2019), Segovia-Pérez et al. (2020) y Oi & Idson (1999). En efecto, las cifras muestran que en las empresas pequeñas la brecha salarial es a favor de las mujeres. Pero las empresas grandes, por lo común más especializadas y técnicas en rangos altos, la brecha cambia en todos los percentiles de la distribución y se torna a favor de los hombres. Algo similar ocurre con el sector de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca: en las empresas grandes, ganan más los hombres.

Tabla 14. Participación y brechas salarial media por sector y tamaño de empresa (2018)
2018 - Cifras en miles

Sector	Tamaño	% Mujeres	Ingresos											
			Medio			p50			p75					
			Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha			
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1 a 5	19,4%	957.936	1.057.313	-10,4%	781.243	781.243	0,0%	837.046	900.000	-7,5%			
	6 a 10	17,1%	960.623	1.129.952	-17,6%	781.245	781.260	0,0%	868.868	1.000.000	-15,1%			
	11 a 50	17,7%	994.532	1.187.269	-19,4%	781.260	796.433	-1,9%	934.416	1.000.000	-7,0%			
	51 a 100	18,4%	1.039.337	1.143.932	-10,1%	810.934	837.045	-3,2%	1.037.370	1.044.093	-0,6%			
	101 o más	30,6%	1.285.850	1.140.054	11,3%	1.005.872	901.676	10,4%	1.312.062	1.063.356	19,0%			
Explotación de minas y canteras	1 a 5	14,7%	1.185.479	1.813.754	-53,0%	781.248	781.917	-0,1%	800.000	1.400.000	-75,0%			
	6 a 10	9,5%	1.169.858	1.850.964	-58,2%	781.248	842.427	-7,8%	791.573	1.500.000	-89,5%			
	11 a 50	8,5%	1.288.411	2.068.419	-60,5%	781.432	911.111	-16,6%	1.050.436	1.800.000	-71,4%			
	51 a 100	9,6%	1.700.486	2.734.130	-60,8%	959.021	1.179.153	-23,0%	1.700.000	2.600.000	-52,9%			
	101 o más	13,8%	5.167.561	5.790.580	-12,1%	3.734.858	3.890.000	-4,2%	6.289.453	7.189.343	-14,3%			
Industrias manufactureras	1 a 5	33,8%	948.329	930.482	1,9%	781.243	781.242	0,0%	792.000	800.000	-1,0%			
	6 a 10	32,3%	1.005.125	977.309	2,8%	781.245	781.243	0,0%	900.000	876.872	2,6%			
	11 a 50	35,5%	1.175.636	1.100.294	6,4%	816.770	792.108	3,0%	1.111.789	1.000.000	10,1%			
	51 a 100	37,6%	1.464.115	1.289.420	11,9%	965.834	869.132	10,0%	1.390.230	1.157.862	16,7%			
	101 o más	37,6%	2.309.302	1.983.519	14,1%	1.369.072	1.059.755	22,6%	2.274.445	1.757.710	22,7%			
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	1 a 5	23,2%	1.130.106	1.285.512	-13,8%	781.245	785.222	-0,5%	872.432	1.200.000	-37,5%			
	6 a 10	21,8%	1.190.252	1.312.566	-10,3%	781.251	800.000	-2,4%	1.000.000	1.214.704	-21,5%			
	11 a 50	25,6%	1.565.577	1.638.389	-4,7%	908.632	952.200	-4,8%	1.325.933	1.520.000	-14,6%			
	51 a 100	24,4%	1.674.169	1.786.298	-6,7%	1.067.067	1.041.712	2,4%	1.688.156	2.075.040	-22,9%			
	101 o más	24,1%	2.453.572	2.838.782	-15,7%	1.293.333	1.520.757	-17,6%	2.544.946	3.335.065	-31,0%			

Tabla 14. Participación y brechas salarial media por sector y tamaño de empresa (2018) (continuación)
2018 - Cifras en miles

Sector	Tamaño	% Mujeres	Ingresos											
			Medio			p50			p75					
			Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha			
Construcción	1 a 5	14,2%	910.134	1.100.688	-20,9%	781.245	781.250	0,0%	781.260	1.000.000	-28,0%	781.260	1.001.302	-28,2%
	6 a 10	11,1%	899.544	1.121.175	-24,6%	781.247	781.260	0,0%	781.260	1.100.000	-40,8%	781.260	1.100.000	-40,8%
	11 a 50	10,9%	931.325	1.170.855	-25,7%	781.250	781.260	0,0%	781.260	1.013.518	-25,9%	781.260	1.013.518	-25,9%
	51 a 100	11,6%	962.544	1.163.323	-20,9%	781.251	781.260	0,0%	781.260	1.178.398	1,8%	781.260	1.178.398	1,8%
	101 o más	17,8%	1.261.930	1.368.364	-8,4%	781.320	781.260	0,0%	781.260	800.000	-1,9%	781.260	800.000	-1,9%
	1 a 5	41,8%	974.439	950.333	2,5%	781.242	781.242	0,0%	781.242	975.000	-6,2%	781.242	975.000	-6,2%
	6 a 10	38,8%	1.087.811	1.088.235	0,0%	781.244	781.245	0,0%	781.245	1.163.397	-4,1%	781.245	1.163.397	-4,1%
	11 a 50	39,9%	1.332.616	1.310.935	1,6%	821.789	846.131	-3,0%	846.131	1.521.003	8,0%	846.131	1.521.003	8,0%
	51 a 100	40,9%	1.592.951	1.543.706	3,1%	904.215	908.217	-0,4%	908.217	1.337.917	-1,2%	908.217	1.337.917	-1,2%
	101 o más	44,7%	1.881.952	1.778.752	5,5%	1.085.656	1.043.598	3,9%	1.043.598	950.000	-22,2%	1.043.598	950.000	-22,2%
Comercio y reparación de vehículos	1 a 5	24,4%	968.448	1.084.392	-12,0%	781.243	781.244	0,0%	781.244	950.000	-21,4%	781.244	950.000	-21,4%
	6 a 10	23,4%	1.009.701	1.164.614	-15,3%	781.245	800.000	-2,4%	800.000	1.100.000	-22,2%	800.000	1.100.000	-22,2%
	11 a 50	20,4%	1.103.963	1.276.024	-15,6%	781.251	847.001	-8,4%	847.001	1.234.009	-23,6%	847.001	1.234.009	-23,6%
	51 a 100	19,5%	1.129.815	1.310.506	-16,0%	781.260	800.000	-2,4%	800.000	1.200.000	-18,7%	800.000	1.200.000	-18,7%
	101 o más	19,2%	1.451.303	1.668.962	-15,0%	921.771	1.000.002	-8,5%	1.000.002	1.557.240	-12,0%	1.000.002	1.557.240	-12,0%
	1 a 5	61,4%	864.745	843.189	2,5%	781.242	781.242	0,0%	781.242	781.251	0,0%	781.242	781.251	0,0%
	6 a 10	57,4%	926.714	885.582	4,4%	781.243	781.242	0,0%	781.242	825.550	4,8%	781.242	825.550	4,8%
	11 a 50	53,2%	1.070.800	1.028.604	3,9%	840.076	826.242	1,6%	826.242	1.000.849	5,6%	826.242	1.000.849	5,6%
	51 a 100	50,6%	1.217.808	1.182.483	2,9%	955.848	935.456	2,1%	935.456	1.139.378	5,2%	935.456	1.139.378	5,2%
	101 o más	55,2%	1.388.535	1.286.273	7,4%	1.019.485	976.403	4,2%	976.403	1.200.000	10,5%	976.403	1.200.000	10,5%
Transporte y almacenamiento	1 a 5	20,4%	1.103.963	1.276.024	-15,6%	781.251	847.001	-8,4%	847.001	1.234.009	-23,6%	847.001	1.234.009	-23,6%
	6 a 10	23,4%	1.009.701	1.164.614	-15,3%	781.245	800.000	-2,4%	800.000	1.100.000	-22,2%	800.000	1.100.000	-22,2%
	11 a 50	20,4%	1.103.963	1.276.024	-15,6%	781.251	847.001	-8,4%	847.001	1.234.009	-23,6%	847.001	1.234.009	-23,6%
	51 a 100	19,5%	1.129.815	1.310.506	-16,0%	781.260	800.000	-2,4%	800.000	1.200.000	-18,7%	800.000	1.200.000	-18,7%
	101 o más	19,2%	1.451.303	1.668.962	-15,0%	921.771	1.000.002	-8,5%	1.000.002	1.557.240	-12,0%	1.000.002	1.557.240	-12,0%
	1 a 5	61,4%	864.745	843.189	2,5%	781.242	781.242	0,0%	781.242	781.251	0,0%	781.242	781.251	0,0%
	6 a 10	57,4%	926.714	885.582	4,4%	781.243	781.242	0,0%	781.242	825.550	4,8%	781.242	825.550	4,8%
	11 a 50	53,2%	1.070.800	1.028.604	3,9%	840.076	826.242	1,6%	826.242	1.000.849	5,6%	826.242	1.000.849	5,6%
	51 a 100	50,6%	1.217.808	1.182.483	2,9%	955.848	935.456	2,1%	935.456	1.139.378	5,2%	935.456	1.139.378	5,2%
	101 o más	55,2%	1.388.535	1.286.273	7,4%	1.019.485	976.403	4,2%	976.403	1.200.000	10,5%	976.403	1.200.000	10,5%
Alojamiento y servicios de comida	1 a 5	20,4%	1.103.963	1.276.024	-15,6%	781.251	847.001	-8,4%	847.001	1.234.009	-23,6%	847.001	1.234.009	-23,6%
	6 a 10	23,4%	1.009.701	1.164.614	-15,3%	781.245	800.000	-2,4%	800.000	1.100.000	-22,2%	800.000	1.100.000	-22,2%
	11 a 50	20,4%	1.103.963	1.276.024	-15,6%	781.251	847.001	-8,4%	847.001	1.234.009	-23,6%	847.001	1.234.009	-23,6%
	51 a 100	19,5%	1.129.815	1.310.506	-16,0%	781.260	800.000	-2,4%	800.000	1.200.000	-18,7%	800.000	1.200.000	-18,7%
	101 o más	19,2%	1.451.303	1.668.962	-15,0%	921.771	1.000.002	-8,5%	1.000.002	1.557.240	-12,0%	1.000.002	1.557.240	-12,0%
	1 a 5	61,4%	864.745	843.189	2,5%	781.242	781.242	0,0%	781.242	781.251	0,0%	781.242	781.251	0,0%
	6 a 10	57,4%	926.714	885.582	4,4%	781.243	781.242	0,0%	781.242	825.550	4,8%	781.242	825.550	4,8%
	11 a 50	53,2%	1.070.800	1.028.604	3,9%	840.076	826.242	1,6%	826.242	1.000.849	5,6%	826.242	1.000.849	5,6%
	51 a 100	50,6%	1.217.808	1.182.483	2,9%	955.848	935.456	2,1%	935.456	1.139.378	5,2%	935.456	1.139.378	5,2%
	101 o más	55,2%	1.388.535	1.286.273	7,4%	1.019.485	976.403	4,2%	976.403	1.200.000	10,5%	976.403	1.200.000	10,5%

Tabla 14. Participación y brechas salarial media por sector y tamaño de empresa (2018) (continuación)

2018 - Cifras en miles

Sector	Tamaño	% Mujeres	Ingresos								
			Medio			p75					
			Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha			
	1 a 5	38,2%	1.627.658	1.428.687	12,2%	800.000	800.000	0,0%	1.500.000	1.229.740	18,0%
	6 a 10	37,3%	2.043.701	1.691.143	17,3%	1.050.000	950.581	9,5%	2.100.000	1.600.000	23,8%
	11 a 50	38,5%	2.380.745	1.961.407	17,6%	1.301.333	1.108.254	14,8%	2.700.000	2.081.900	22,9%
	51 a 100	39,5%	2.573.683	2.169.159	15,7%	1.500.000	1.178.474	21,4%	3.032.339	2.364.333	22,0%
	101 o más	41,1%	3.024.218	2.484.828	17,8%	1.584.490	1.231.485	22,3%	3.285.714	2.578.812	21,5%
	1 a 5	64,5%	1.761.819	1.380.024	21,7%	811.791	895.977	-10,4%	1.500.000	1.322.100	11,9%
	6 a 10	61,2%	1.961.608	1.618.073	17,5%	936.000	1.000.001	-6,8%	1.695.000	1.520.000	10,3%
	11 a 50	52,3%	1.959.091	1.811.022	7,6%	781.290	1.021.078	-30,7%	1.416.583	1.795.464	-26,7%
	51 a 100	45,3%	1.837.587	1.887.995	-2,7%	781.260	793.734	-1,6%	1.056.152	1.663.750	-57,5%
	101 o más	55,2%	3.346.119	3.256.901	2,7%	2.005.928	2.258.775	-12,6%	3.831.910	3.767.144	1,7%
	1 a 5	54,2%	1.462.368	1.454.828	0,5%	785.961	800.000	-1,8%	1.187.921	1.195.455	-0,6%
	6 a 10	48,5%	1.401.504	1.449.772	-3,4%	804.842	870.805	-8,2%	1.150.000	1.272.000	-10,6%
	11 a 50	44,5%	1.390.218	1.440.360	-3,6%	827.000	900.000	-8,8%	1.160.000	1.300.020	-12,1%
	51 a 100	47,4%	1.535.258	1.535.109	0,0%	814.724	850.000	-4,3%	1.256.920	1.359.556	-8,2%
	101 o más	40,7%	1.228.261	1.333.809	-8,6%	781.300	783.000	-0,2%	980.412	1.142.850	-16,6%

Tabla 14. Participación y brechas salarial media por sector y tamaño de empresa (2018) (conclusión)

2018 - Cifras en miles

Sector	Tamaño	% Mujeres	Ingresos									
			Medio			p50			p75			
			Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	1 a 5	43,2%	1.295.137	1.289.293	0,5%	781.250	782.000	-0,1%	1.000.000	1.164.900	-16,5%	
	6 a 10	37,0%	1.310.427	1.441.253	-10,0%	781.260	850.000	-8,8%	1.048.761	1.400.000	-33,5%	
	11 a 50	35,0%	1.275.195	1.381.449	-8,3%	781.260	782.000	-0,1%	1.030.999	1.233.333	-19,6%	
	51 a 100	36,8%	1.220.820	1.239.575	-1,5%	781.260	781.260	0,0%	961.789	951.871	1,0%	
	101 o más	42,1%	1.237.783	1.170.654	5,4%	955.600	873.771	8,6%	1.197.649	1.106.169	7,6%	
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	1 a 5	74,8%	1.454.203	1.034.655	28,9%	781.251	781.242	0,0%	1.200.000	900.000	25,0%	
	6 a 10	73,7%	1.444.315	1.127.149	22,0%	781.300	783.600	-0,3%	1.200.000	1.039.360	13,4%	
	11 a 50	69,8%	1.532.366	1.297.944	15,3%	930.099	909.486	2,2%	1.487.149	1.317.162	11,4%	
	51 a 100	65,9%	1.631.136	1.442.631	11,6%	960.000	1.012.203	-5,4%	1.600.000	1.596.290	0,2%	
	101 o más	68,3%	2.201.407	1.825.237	17,1%	1.231.116	1.226.540	0,4%	2.484.210	2.109.353	15,1%	
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1 a 5	53,7%	1.125.480	1.178.538	-4,7%	781.243	781.244	0,0%	874.497	991.576	-13,4%	
	6 a 10	50,7%	1.259.688	1.320.086	-4,8%	781.260	800.000	-2,4%	1.000.000	1.125.106	-12,5%	
	11 a 50	50,8%	1.308.842	1.335.754	-2,1%	781.980	837.047	-7,0%	1.084.288	1.162.493	-7,2%	
	51 a 100	50,9%	1.462.420	1.272.303	13,0%	789.464	813.616	-3,1%	1.167.000	1.097.902	5,9%	
	101 o más	59,6%	1.429.804	1.137.445	20,4%	862.417	824.556	4,4%	1.303.125	1.051.153	19,3%	

Fuente: RELABRUES-REBP 2018.

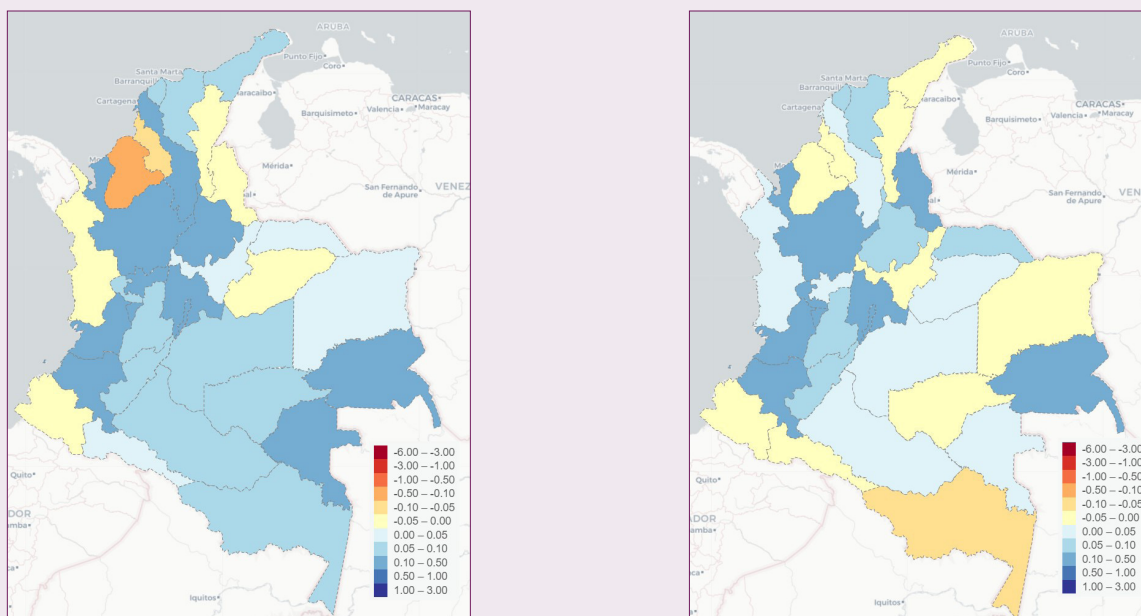
Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en cada año (b) la población de referencia son relaciones laborales dependientes con datos disponibles de ingresos (c) la fuente de la variable sexo se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I) (e) la fuente de la variable sector es el Registro Único Empresarial y Social (RUES) que tiene una cobertura de 82% sobre la población de referencia (f) el tamaño promedio de la empresa corresponde al promedio en los meses de 2018 del número de cotizantes dependientes del aportante.

3.2.6.3. Brechas salariales de los sectores por departamento

Para todos los sectores, excepto el de Agricultura y Minería [21], los departamentos que concentran el mayor número de cotizantes son Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca y Cundinamarca. Esto implica que la concentración de trabajadores dependientes se encuentra en estos departamentos. En consecuencia, la brecha nacional por sector estaría “sesgada” hacia las cifras de estos departamentos (al menos para los trabajadores dependientes). Por tanto, cobra relevancia analizar las desagregaciones geográficas sectoriales, para tener alguna referencia respecto a los otros departamentos.

En consonancia con lo visto en las tablas correspondientes sobre la brecha en el promedio y la mediana del ingreso, analizamos ahora la distribución espacial de estas brechas por departamento. Para ello, incluimos los mapas de tres sectores: el de Información y comunicaciones, Explotación de minas y canteras, y el de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. El primero de ellos, caracterizado por altas brechas salariales, particularmente salarios mayores para los hombres. El segundo, con brechas salariales a favor de las mujeres. Finalmente, el tercero, con relativa paridad de salarios entre ambos.

Mapa 5. Brechas salariales medias y medianas por departamento (2018) Sector de Información y comunicaciones



Fuente: RELAB-RUES-REBP-CNPV 2018.

Nota: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de municipio de residencia que se obtiene del CNPV-18 es por lo menos 73%; (f) El mapa de la izquierda tiene las brechas medias, el de la derecha las brechas medianas; (g) Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina: brecha salarial media 10,35%, brecha salarial mediana 14,42%.

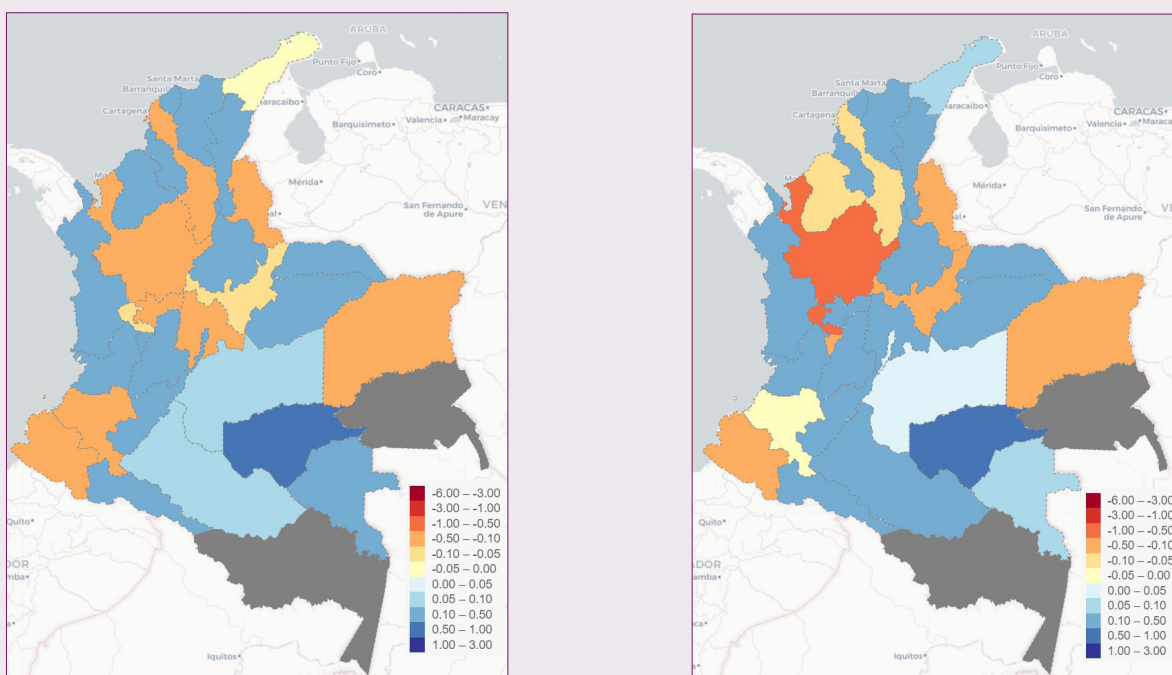
[21] Para el sector de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca los departamentos con mayor número de cotizantes son Cundinamarca, Antioquia y Valle del Cauca. Para Explotación de minas y canteras son Boyacá, Antioquia y Cundinamarca.

Como se ve en el mapa anterior, para el sector de la Información y las comunicaciones, las brechas salariales medias y medianas más altas se encuentran en Bogotá, Antioquia, Cundinamarca, Valle del Cauca, Quindío y Guainía. Para los departamentos de Caldas, Santander y Bolívar, la brecha media es también alta, no obstante, al observar otro punto de la distribución de ingresos, particularmente el percentil 50 o la mediana, la brecha se reduce. En contraste, los departamentos de Córdoba, Sucre, Cesar y Nariño tienen una brecha salarial media

y mediana cercana a cero (o negativa), lo que indica mayor igualdad salarial en estas regiones.

A continuación, el **Mapa 6** muestra las brechas salariales para el sector minero. Este sector se caracteriza por tener brechas salariales a favor de las mujeres. Esto debido a que las labores de las mujeres en tal sector se concentran mayormente en actividades administrativas y de oficina, mientras que las de los hombres, comúnmente, se enfocan en la extracción.

Mapa 6. Brechas salariales medias y medianas por departamento (2018)
Sector de Explotación de minas y canteras



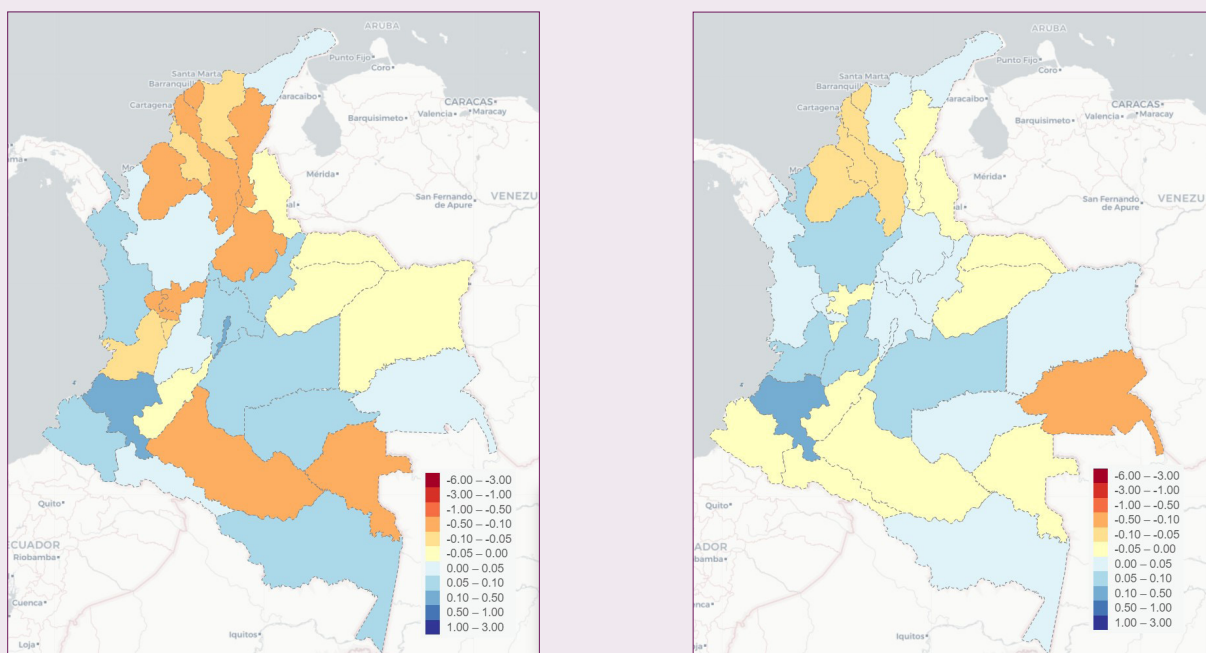
Fuente: RELAB-RUES-REBP-CNPV 2018.

Nota: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de municipio de residencia que se obtiene del CNPV-18 es por lo menos 73%; (f) El mapa de la izquierda tiene las brechas medias, el de la derecha las brechas medianas. (g) Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina: brecha salarial media -42,24%, brecha salarial mediana -230,48%.

Para el sector minero, los departamentos de Boyacá, Antioquia, Cundinamarca, Risaralda, Nariño, Norte de Santander y Vichada tienen las brechas medias y medianas menores en magnitud (negativas), lo que implica condiciones salariales favorables para las mujeres en estas regiones. En contraste, los departamentos de Guaviare, Santander, Chocó, Valle del Cauca, Putumayo, Huila, Tolima, Córdoba, Sucre, Cesar, Magdalena, Atlántico y la ciudad de Bogotá tienen brechas salariales positivas, es decir, a favor de los varones.

El siguiente mapa muestra las brechas salariales para el sector agropecuario. Un sector que en promedio, a nivel nacional, tiene relativa paridad salarial entre mujeres y hombres.

Mapa 7. Brechas salariales medias y medianas por departamento (2018) Sector de Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca



Fuente: RELAB-RUES-REBP-CNPV 2018.

Nota: a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en 2018; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) la fuente de la variable sexo y edad se obtiene del Registro Estadístico Base de Población con una cobertura del 99% en promedio para la variable de sexo y la generación de la variable ingreso está basada en rutinas de validación y agregación de registros administrativos (ver Anexo I); (e) la cobertura de las variables de municipio de residencia que se obtiene del CNPV-18 es por lo menos 73%; (f) El mapa de la izquierda tiene las brechas medias, el de la derecha las brechas medianas; (g) Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina: brecha salarial media -23,43%, brecha salarial mediana -0,001%.

En el sector agropecuario, puede observarse que la brecha mediana, para muchos de los departamentos, se ubica en valores positivos cercanos a cero. Lo que implica brechas salariales pequeñas (en valor absoluto), y por tanto igualdad salarial entre hombres y mujeres para el sector.

4.

CONCLUSIONES

Existe una brecha salarial de género en Colombia que 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 12,9% menos que los hombres en sus ingresos laborales promedio mensuales en 2019**, pero perciben 2,3% más en el ingreso promedio por hora de trabajo remunerado (GEIH).

Teniendo en cuenta que la división sexual del trabajo asigna culturalmente 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. 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 0,9% más que los hombres en el ingreso laboral mensual y 3,9% más en el ingreso laboral por hora.

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:

1. Las mujeres rurales ganan 34,5% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual y 7,2% menos en el ingreso laboral por hora. Estos valores son de 17,3% y 4% en las mujeres urbanas con respecto a los hombres urbanos, respectivamente **(Tabla 2)**.
2. Las mujeres mayores de 55 años perciben 21,6% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual **(Tabla 2)**. Esta tendencia se revierte para las asalariadas acotadas (sección 2.2, **Tabla 5**).
3. Las mujeres solteras ganan 8,4% más que los hombres en el ingreso laboral mensual y 15,4% más que ellos en el salario por hora **(Tabla 2)**. Esta tendencia se mantiene en el caso de asalariadas acotadas **(Tabla 5)** aunque disminuye el tamaño de esta brecha en contra de los solteros. En el resto de las situaciones de estado civil **(Tabla 2)**, las brechas están en contra de las mujeres, siendo las más afectadas quienes están en unión libre, pues perciben 21% menos que los hombres en el ingreso mensual.
4. La brecha afecta más a las mujeres con hijos, quienes ganan 14% menos que los hombres con hijos. Las mujeres sin hijos ganan 7% menos que los hombres sin hijos. La brecha total se incrementa con el número de hijos **(Tabla 2)**.
5. Las mujeres con autorreconocimiento como indígenas perciben 14,6% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual y 2% más que ellos en el ingreso laboral promedio por hora **(Tabla 2)**. Esta tendencia se revierte para ellas cuando son asalariadas acotadas, en donde perciben 5% más que los hombres en el ingreso salarial mensual, y 11,7% más que ellos en el ingreso por hora. Las dinámicas de las mujeres con autorreconocimiento NARP no difieren significativamente de la tendencia general.
6. Las mujeres independientes enfrentan brechas salariales más altas en su contra. Las independientes perciben 28,6% menos en el ingreso laboral mensual y 2,3% menos en el ingreso por hora **(Tabla 3)**, mientras que estos porcentajes son de 7,5% y -2,3% para las mujeres asalariadas, respectivamente.

7. Las mujeres informales también enfrentan brechas salariales más altas: ellas ganan 29% menos que los hombres en el ingreso laboral mensual y 2,9% menos en el ingreso por hora, mientras que para las formales estos valores son de 5,2% y -4,0% respectivamente.
8. Las mujeres ocupadas que perciben ingresos laborales enfrentan mayores brechas a menor número de horas de trabajo remunerado semanales. Las brechas de género en la población que trabaja menos de medio tiempo (menos de 20 horas) en el ingreso laboral promedio mensual es de 37,6% y de 30,1% en el ingreso por hora. Estos valores descienden a 17,6% y 17% para las personas que trabajan entre 20 y 39 horas. La brecha cambia de signo y se pone a favor de las mujeres para la porción que trabaja 40 horas y más: allí las mujeres ganan 2,5% más al mes y 8% más por hora.
9. En cuanto a los sectores económicos se observa que las mujeres ganan más que los hombres en los sectores más masculinizados y donde hay poca participación de las mismas y hay brechas amplias en los sectores más feminizados, lo que impacta directamente sobre mayoría de las mujeres ocupadas.
10. Por último, 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, 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 **39% de la población y el 38% de las mujeres ocupadas trabajan en estas condiciones y que siguen encontrándose brechas en ciertas porciones, como la rural, la informal, la población con hijos y en ramas de actividad como la intermediación financiera.**

Por otro lado, al usar los datos de ingresos laborales provenientes del RELAB se obtienen las siguientes conclusiones:

1. 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 estabilidad del mercado de trabajo y que en buena medida puede asociarse al empleo formal. En este subconjunto se obtienen niveles negativos de brecha y cercanos a cero. Esto indica que, entre este conjunto de ocupados, los ingresos salariales tienden a ser levemente superiores para las mujeres. Vale anotar que los hombres y las mujeres no presentan las mismas características socioeconómicas dentro de este grupo, de hecho, se observa que las mujeres tienen mayores niveles de educación.
2. 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 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. Este último hecho se relaciona con la presencia de techos de cristal, lo cual ha sido ampliamente estudiado en la literatura.
3. 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, como es el

caso de los sectores asociados a servicios. Con respecto al tamaño promedio de la empresa, las empresas grandes (más de 100 trabajadores) son el único segmento que exhiben mayores ingresos promedio a favor de los hombres.

4. La estructura del hogar también juega un rol importante en la presencia de brechas de género. Si bien en el agregado para este conjunto de ocupados la brecha es negativa, al analizar los jefes de hogar en hogares monoparentales y biparentales con hijos, la brecha resulta siempre positiva. Con respecto a los grupos de edad, antes de los 35 años los salarios tienden a ser mayores en las mujeres que en los hombres comparado con los grupos de más edad dentro de los trabajadores analizados. Los menores entre tres a doce años están asociados con brechas mayores a favor de los hombres. Estos patrones están asociados con unas brechas mayores a favor de los hombres en el grupo de personas entre 40 y 60 años que tienen menores en el hogar.

Las mujeres enfrentan diversas barreras de acceso al mercado laboral, debido a la estructura de la división sexual del trabajo, y una vez adentro de dicho mercado, enfrentan situaciones de discriminación, entre ellas, la brecha salarial. **Las mujeres de menores niveles educativos, informales, independientes, rurales, las mujeres mayores, con cónyuges y con hijos y con menor número de horas invertidas al trabajo remunerado, son las más afectadas por la brecha salarial de género, en especial cuando no son asalariadas tiempo completo.** Esta información está direccionada a guiar los diálogos basados en evidencia para la construcción de conocimiento y la toma de decisiones hacia el logro de la igualdad de género.

Los resultados del RELAB muestran 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. No obstante, **las integraciones entre distintas fuentes de registros administrativos permitieron mostrar la heterogeneidad en las brechas salariales para grupos de edad, sectores económicos, departamento, tipología del hogar, nivel de ingreso y menores en el hogar, de tal forma que la brecha sigue siendo positiva para varios de estos grupos.**

Bibliografía

- Acker, J. (1991). Thinking about wages: *The gendered wage gap in Swedish banks*. *Gender & Society*, 5(3), 390-407.

- Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., & Doms, M. E. (2011). *Women in STEM: A gender gap to innovation*. *Economics and Statistics Administration Issue Brief*, (04-11).

- Boohene, R., Sheridan, A., & Kotey, B. (2008). *Gender, personal values, strategies and small business performance*. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 27(3), 237.

- Browne, I., & Askew, R. (2005). *Race, ethnicity, and wage inequality among women: What happened in the 1990s and early 21st century?*. *American Behavioral Scientist*, 48(9), 1275-1292.

- Butkouskaya, V., Llonch-Andreu, J., & Alarcón-del-Amo, M. D. C. (2020). *Entrepreneurial Orientation (EO), Integrated Marketing Communications (IMC), and Performance in Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs): Gender Gap and Inter-Country Context*. *Sustainability*, 12(17), 7159.

- Donaldson, S. (2018). *Gender pay gap: manufacturers are ahead of the curve*. *Pinsent Masons*. Online resource from: Out-Law.com

- Foster, T. B. (2020). *An Evaluation of the Gender Wage Gap using Linked Census and Administrative Records*. U.S. Census Bureau's Center for Economic Studies. (Not public available yet)

- Giffi, C., Leatherberry, T., McNelly, J., & Thatcher, J. (2015). *Minding the manufacturing gender gap: How manufacturers can get their fair share of talented women*. *Deloitte and the Manufacturing Institute*.

- Gong, Y., Stinebrickner, T., & Stinebrickner, R. (2020). *2020-7 Marriage, Children, and Labor Supply: Beliefs and Outcomes*. University of Western Ontario, 2020.

- Heinze, A., & Wolf, E. (2010). *The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data*. *Journal of Population Economics*, 23(3), 851-879.

- Hipp, L. (2020). *Do hiring practices penalize women and benefit men for having children? Experimental evidence from Germany*. *European Sociological Review*, 36(2), 250-264.

- Idson, T. L., & Price, H. F. (1992). *Analysis of wage differentials by gender and ethnicity in the public sector. The review of Black political economy*, 20(3), 75-98.

- Lichter, A., Peichl, A., & Siegloch, S. (2015). *The own-wage elasticity of labor demand: A meta-regression analysis. European Economic Review*, 80, 94-119.

- López-Bassols, V., Grazzi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición.

- McClelland, R., Mok, S., & Pierce, K. (2014). *Labor force participation elasticities of women and secondary earners within married couples. Congressional Budget Office*.

- Neumark, D. (1999). *Wage differentials by race and sex: The roles of taste discrimination and labor market information. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 38(3), 414-445.

- Oi, W. Y., & Idson, T. L. (1999). *Firm size and wages. Handbook of labor economics*, 3, 2165-2214.

- Peña, M. O & Tejerina, V. (2015). *Mujer indígena: la doble maldición del género y la piel*. Blogs Banco Interamericano de Desarrollo. Recurso online. Publicado en febrero 12 de 2015.

- Peterman, A., Quisumbing, A., Behrman, J., & Nkonya, E. (2010). *Understanding gender differences in agricultural productivity in Uganda and Nigeria* (No. 1003). *International Food Policy Research Institute (IFPRI)*.

- Segovia-Pérez, M., Castro Núñez, R. B., Santero Sánchez, R., & Laguna Sánchez, P. (2020). *Being a woman in an ICT job: an analysis of the gender pay gap and discrimination in Spain. New Technology, Work and Employment*, 35(1), 20-39.

- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). *Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. Journal of business ethics*, 102(2), 299-317.

- Warren, T., Rowlingson, K., & Whyley, C. (2001). *Female finances: Gender wage gaps and gender assets gaps. Work, Employment and Society*, 15(3), 465-488.

Anexos

ANEXO I

a) Variable de ingreso en el RELAB

Las rutinas o protocolos desarrollados para la construcción de la variable de ingreso del RELAB consideran los tipos de cotizante^[22], las correcciones, las novedades y multiplicidad de planillas que puede tener una misma relación laboral para un periodo de cotización. Las novedades que afectan los pagos de seguridad social asociadas a una relación laboral pueden ser licencias remuneradas o no remuneradas, licencias de maternidad o paternidad, ingreso, retiro, entre otras. Una licencia no remunerada, por ejemplo, implica que el trabajador no recibe ingresos por ese tramo del mes, así que es necesario considerar este tipo de novedades en la construcción de la variable ingreso. Además, estas novedades pueden generar multiplicidad de registros para la relación laboral dentro de una misma planilla, por lo cual se hace necesario establecer parámetros de agregación teniendo en cuenta que algunos de los registros son informativos operativamente para la planilla, pero no aportan información en la generación de la variable ingreso o no cumplen con los metadatos.

Por su parte, las correcciones corresponden a emiendas sobre planillas anteriores debido a novedades no reportadas o a variaciones transitorias o

permanentes en el ingreso base de cotización (IBC). Por lo anterior, es necesario aplicar reglas de validación de acuerdo con los metadatos que seleccionen la información adecuada dentro de la relación laboral. La multiplicidad de planillas para una misma relación laboral también surge por alguna de las siguientes razones: i. el aportante solicita devoluciones sobre los pagos de una planilla y diligencia y paga otra planilla adicional, ii. una misma relación laboral puede estar asociada a distintos puestos de trabajo que generan planillas por separado, iii. el aportante necesita complementar la información de la planilla inicial. En consecuencia, las rutinas de la construcción de la variable ingreso identifica si la información entre las planillas de una relación laboral es sustituta o complementaria.

Este proceso considera la consistencia de los días de cotización y del reporte de novedades con los metadatos y las fechas de pago de las distintas planillas. Por último, el proceso de agregación también toma en cuenta que los cotizantes pueden tener múltiples aportantes o puestos de trabajo. Una vez se consolidan los distintos registros de una relación laboral, se calcula el ingreso laboral utilizando reglas específicas según el tipo de cotizante.

[22] Los tipos de cotizantes dependientes considerados son son 1, 18, 22, 30, 32, 44, 45, 47, 51, 55 y 62.

b) Unidad estadística – un análisis comparativo GEIH-RELAB

Para seleccionar la unidad estadística de interés se realiza un análisis de consistencia por medio del emparejamiento entre el conjunto de cotizantes dependientes del RELAB y las personas encuestadas de GEIH en el año de referencia ajustada por la calidad de la llave de integración. En el año 2018, la GEIH encuestó a 348.015 ocupados, de los cuales 112.267 están emparejados con el RELAB. Vale anotar que el total de observaciones emparentadas es 129.151, donde la diferencia corresponde a desempleados e inactivos. Para este periodo existen 91.019 cotizantes dependientes en el RELAB emparejados con GEIH, sin embargo, los periodos de referencia sobre la situación laboral pueden no coincidir. Por ejemplo, un trabajador puede estar registrado en RELAB en un mes particular con una relación empleados-empleador, pero en el mes de referencia de GEIH puede encontrarse en una ocupación diferente. Para dar consistencia al análisis, se estudia la coincidencia entre los periodos de referencia de donde resulta un emparejamiento de 85.514 ocupados, de los cuales 74.855 son asalariados ^[23].



Tabla 15. Descripción del emparejamiento RELAB-GEIH

Total ocupados GEIH	348.015
Emparejados RELAB y GEIH total	129.151
Emparejados RELAB y GEIH ocupados	112.267
Emparejados RELAB en el mes de referencia	91.019
Emparejados RELAB en el mes de referencia ocupados	85.514
Emparejados RELAB en el mes de referencia + asalariados	74.855
Emparejados RELAB en el mes de referencia ocupados con información de ingresos en GEIH	71.791

Fuente: DANE. RELAB y GEIH 2018.

Teniendo en cuenta las muestras emparejadas y no emparejadas entre las fuentes de información, se realiza un análisis comparativo de las características socioeconómicas lo cual permite evaluar la existencia de diferencias significativas entre los universos del RELAB y la GEIH. Dado que la GEIH es construida a partir de una muestra aleatorizada de hogares se puede esperar que los cotizantes que emparejados y no emparejados con GEIH deberían mostrar características similares. Mientras que en el caso del emparejamiento desde la perspectiva de GEIH, dado que RELAB contiene un conjunto de relaciones laborales específicas, el conjunto de ocupados emparejados y no emparejados deben presentar diferencias substanciales. Lo anterior se corrobora

[23] En la Gran Encuesta Integrada de Hogares se pregunta antes de descuentos ¿Cuánto ganó... el mes pasado en este empleo?, lo que lleva a que se deba hacer una correspondencia entre el mes del pago de aportes a seguridad social y el reporte del ingreso en la encuesta.

en las columnas RELAB-no GEIH y RELAB-GEIH en la **Tabla 16** donde se presenta la composición de las muestras según el ingreso laboral y la edad. Así mismo, en razón a que el objetivo de la GEIH es la caracterización del mercado laboral en su totalidad, se encuentran diferencias entre el conjunto de trabajadores emparejados con RELAB y el resto de ocupados puesto que se incluyen otras categorías ocupacionales.

Vale anotar que las características que se tienen cuenta en el análisis de RELAB: RELAB-GEIH y GEIH: RELAB-GEIH provienen del CNVP-18 y la encuesta, respectivamente. En la comparación de estas columnas se observan discrepancias relacionadas con el ingreso laboral, pero patrones semejantes entre las dos fuentes de información. Alrededor de un 30% de la muestra emparejada recibe un ingreso laboral

hasta de un salario mínimo mientras que en ambas fuentes registran porcentajes por encima de 20% de trabajadores con ingresos superiores a dos salarios mínimos. Se observa que en este conjunto de trabajadores hay un mayor porcentaje de mujeres lo cual es consistente con los resultados de brechas encontrados en el RELAB. En el GEIH, existen algunos valores faltantes en la variable de ingreso, que en el caso del emparejamiento alcanza niveles levemente superiores al 6%, mientras que entre los no emparejados este valor supera el 16%. Mayor similitud se presenta en la distribución de edades donde se observa que casi la mitad de la muestra emparejada se encuentra entre los 25 y 40 años, con una mayor proporción de jóvenes y trabajadores mayores a 40 años, cuya participación es mayor en el conjunto del resto de ocupados que se pueden identificar en GEIH.

Tabla 16. Comparación de características socioeconómicas salario mínimo

	RELAB - No GEIH		RELAB - GEIH		GEIH: RELAB - GEIH		No RELAB- GEIH	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
% Trabajadores	58,3	41,7	55,6	44,4	55,39	44,61	55,10	44,90
% hasta 1 smlv	31,1	25,9	32,6	28,1	28,83	34,15	47,45	61,26
% 1 smlv - 2 smlv	45,0	46,3	45,5	45,7	44,01	35,80	28,00	14,96
% 2+ smlv	23,9	27,9	21,9	26,3	20,87	23,91	8,50	6,24
Faltantes					6,29	6,14	16,05	17,54
<25 años	15,1	15,0	13,2	13,6	14,21	14,41	19,02	16,63
25-40 años	48,0	51,6	46,5	49,7	43,99	46,26	33,77	34,66
40+ años	36,9	33,4	40,3	36,7	41,80	39,33	47,61	48,71

Nota: Por efecto del redondeo y la no inclusión de la categoría "no informa/ no determinado", la suma de las participaciones puede diferir de 100%

Para el conjunto de datos emparejados, se calculan las brechas de ingreso laboral utilizando las dos fuentes, es decir, se estima la brecha con los datos autorreportados en la encuesta y la construcción del ingreso salarial a partir del IBC. Luego de realizar una limpieza de calidad en los datos se obtiene una muestra de 71.791 observaciones, cuyos resultados se presentan en la **Tabla 17** Ambas fuentes muestran patrones similares a lo largo de la distribución lo cual muestra la consistencia en las dos fuentes. Teniendo

en cuenta que RELAB tiene como mínimo de cotización el salario mínimo, y para decir el impacto de autoreporte, se realiza la misma estimación, donde se observan que las tendencias entre las fuentes es aún mas similar (**ver Tabla 18**). Este resultado es importante pues permite entender en qué medida se puede complementar la información sobre el comportamiento del mercado de trabajo a través del uso de ambas fuentes.

Tabla 17. Brechas salariales: emparejamiento RELAB-GEIH

	RELAB			GEIH		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Media	1.641.499	1.646.283	-0,29	1.448.455	1.444.680	0,26
p5	781.242	781.242	0,00	781.000	740.000	5,25
p10	781.242	781.242	0,00	781.242	781.212	0,00
p25	781.664	783.412	-0,22	781.242	781.242	0,00
p50	1.000.857	1.000.001	0,09	960.000	900.000	6,25
p75	1.608.880	1.844.401	-14,64	1.500.000	1.600.000	-6,67
p90	3.244.630	3.494.528	-7,70	2.700.000	3.000.000	-11,11
p95	4.521.000	4.233.500	6,36	3.700.000	3.640.000	1,62

Fuente: DANE. RELAB y GEIH 2018.

Tabla 18. Brechas salariales: emparejamiento asalariado (ingreso superior al salario mínimo) GEIH - RELAB

	RELAB			GEIH		
	Hombre	Mujer	Brecha	Hombre	Mujer	Brecha
Media	1.641.499	1.646.283	-0,29	1.510.896	1.537.849	-1,78
p5	781.242	781.242	0,00	781.242	781.242	0,00
p10	781.242	781.242	0,00	781.242	781.242	0,00
p25	781.664	783.412	-0,22	790.000	781.242	1,11
p50	1.000.857	1.000.001	0,09	1.000.000	1.000.000	0,00
p75	1.608.880	1.844.401	-14,64	1.500.000	1.800.000	-20,00
p90	3.244.630	3.494.528	-7,70	2.897.746	3.000.000	-3,53
p95	4.521.000	4.233.500	6,36	3.800.000	3.700.000	2,63

Fuente: DANE. RELAB y GEIH 2018.



www.dane.gov.co



@DANE_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia



@DANEColombia