

NOTA ESTADÍSTICA

DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS



Organización
Internacional
del Trabajo

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA



GOBIERNO DE COLOMBIA

OBJETIVO  **DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA – 2022

DANE
INFORMACIÓN PARA TODOS

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE)

B. Piedad Urdinola

Directora

Leonardo Trujillo

Subdirector

María Fernanda de la Ossa Archila

Secretaria General

Coordinación de la Serie Notas Estadísticas DANE

Karen Chávez Quintero

Asesora, Dirección General

Juan Sebastián Ordoñez

Asesor, Dirección General

Karen García Rojas

Asesora, Dirección General

Elaboración y revisión de la nota

María Alejandra Cepeda Merizalde

Natalia Alonso Ospina

Luisa Fernanda Suarez Leon

Grupo de Indicadores ODS

Dirección General

Paula Andrea Avendaño Santiago

Economista Dirección General

Procesamiento de Información - DANE

Daniela Crespo Martín

Grupo de Enfoque Diferencial e

Interseccional

Dirección General

Francisco José Chaux

Sara Catalina Serrano

Sandra Liliana Arenas

Grupo Interno de Trabajo Pobreza

Dirección General

Gabriel Alfonso Lombo Moreno

Equipo Registros Administrativos

Dirección General

OFICINA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA LOS PAÍSES ANDINOS

Italo Cardona Monterroza

Director

Thomas Wissing

Director adjunto

Nazly González Rivas

Oficial nacional de igualdad de género y
no discriminación

Punto Focal de ODS

Rosalía Vázquez-Álvarez

Económetra y especialista en políticas
salariales

Sede central (Ginebra)

Paz Arancibia Román

Especialista regional de género y no
discriminación

Oficina Regional para América Latina y
el Caribe

Diseño y diagramación

Daniel Andres Castrillón

Gabriela Wiesner Montaña

Maria Natalia Penagos

DICE

© DANE, 2022

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

Presentación

La serie Notas Estadísticas del DANE tiene el objetivo de incentivar los análisis y la toma de decisiones con base en los datos disponibles en temas que se consideran de interés público. **Uno de los aportes es la reunión en un solo documento de información proveniente de diferentes operaciones estadísticas para caracterizar un tema**, con el fin de que el público usuario, especializado o interesado, cuente con una perspectiva desde la diversidad de fuentes. El panorama brindado no siempre pretende ser exhaustivo y los análisis de los datos pueden extenderse según los intereses del lector.

En las Notas Estadísticas del DANE se encuentran mediciones que hacen parte de la producción estadística regular, así como otras que hacen parte de la línea de ‘Estadísticas Experimentales?’. En este contexto, se cuenta con un **énfasis en la transversalización del enfoque diferencial e interseccional de la producción de datos para “no dejar a nadie atrás”, en línea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, y de esta forma promover análisis que contribuyan a visibilizar las situaciones de vida, así como las particularidades, brechas y desigualdades entre los distintos grupos poblacionales.

De esta manera, las Notas representan una visión innovadora de la producción y difusión estadística, con un enfoque de aprovechamiento de datos más allá de los fines

netamente estadísticos. **Además de aumentar la oferta de mediciones, se promueve su uso en la generación de conocimiento basado en evidencia para enriquecer los diálogos, la toma de decisiones, el diseño de políticas públicas y el monitoreo de los avances del país en términos del Desarrollo Sostenible.**

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

Con el objetivo de caracterizar las diferencias en los ingresos laborales entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral colombiano, y en línea con la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que apunta a **“De aquí a 2030, lograr [...] la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”**, el DANE, con el apoyo en revisiones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presenta la tercera versión de la **Nota Estadística sobre Brecha Salarial de Género en Colombia**², en la que se actualizan los resultados presentados en las versiones anteriores de esta nota hasta diciembre de 2021.

1 “Una estadística experimental es aquella que se deriva de proyectos en desarrollo que cuentan con aspectos innovadores, ya sea por aprovechamiento de nuevas fuentes de información, la metodología estadística utilizada o una temática nueva no medida anteriormente”. Para más información: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/estadisticas-experimentales#:~:text=Una%20estad%C3%ADstica%20experimental%20es%20aquella,tem%C3%A1tica%20nueva%20no%20medida%20anteriormente>

2 Para más información: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/serie-notas-estadisticas>

Contenido

| | |
|---|--------|
| 1. Brecha Salarial de Género en Colombia: Panorama General del Mercado Laboral Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2021 | PÁG 13 |
| 1.1. Brecha de Ingresos por Género en Colombia para la Totalidad de la Población Ocupada que Recibe Ingresos Laborales | PÁG 14 |
| ■ 1.1.1 Brecha de Ingreso de Género en el Ingreso Laboral Mensual Promedio y por Hora, 2013-2021 | PÁG 14 |
| ■ 1.1.2 Brecha de Género en el Ingreso Laboral Desagregada por Características Sociodemográficas de la Población | PÁG 16 |
| 1.1.2.1. Brecha de género en el ingreso laboral según dominio geográfico. | PÁG 18 |
| 1.1.2.2. Brecha de género en el ingreso laboral según grupo etario. | PÁG 18 |
| 1.1.2.3. Brecha de género en ingreso laboral según nivel educativo. | PÁG 19 |
| 1.1.2.4. Brecha de género en el ingreso laboral según estado civil. | PÁG 19 |
| 1.1.2.5. Brecha de género en el ingreso laboral según presencia de niños, niñas y adolescentes en el hogar. | PÁG 20 |
| 1.1.2.6. Brecha de género en el ingreso laboral según autorreconocimiento étnico. | PÁG 21 |
| ■ 1.1.3 Brecha de género en el ingreso laboral desagregada por características de la situación laboral y clases sociales | PÁG 21 |
| 1.1.3.1. Brecha de género en el ingreso laboral según tipo de relación laboral. | PÁG 25 |
| 1.1.3.2. Brecha de género en el ingreso laboral según horas trabajadas a la semana. | PÁG 25 |
| 1.1.3.3. Brecha de género en el ingreso laboral según formalidad. | PÁG 25 |
| 1.1.3.4. Brecha de género en el ingreso laboral según rama de actividad económica. | PÁG 26 |
| 1.1.3.5. Brecha de género en el ingreso laboral según percentiles de ingreso. | PÁG 26 |
| 1.1.3.6. Brecha de género en el ingreso laboral según clases sociales. | PÁG 27 |

| | |
|--|--------|
| 1.2 Brecha Salarial de Género para el Subconjunto de la Población Asalariada “Acotada” Empleadas a Tiempo Completo: ¿Igual Salario por Igual Trabajo? | PÁG 29 |
| 1.3 Diferencias Metodológicas sobre la Brecha de Género a Partir de la Metodología del Indicador Nacional ODS 5.A.1.C. y la Metodología ya Expuesta | PÁG 33 |
| 2. Brecha Salarial de Género en Colombia: Utilizando Como Fuente de Información el RELAB 2020-2021 | PÁG 35 |
| 2.1 El Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB) | PÁG 36 |
| 2.2 Resultados – Brechas de Género en los Ingresos Laborales con Fuente RELAB. | PÁG 37 |
| ■ 2.2.1. Tamaño de las Empresas | PÁG 41 |
| ■ 2.2.2. Sector y rama de actividad de las empresas | PÁG 43 |
| ■ 2.2.3. Percentiles de Ingreso | PÁG 44 |
| 3. Conclusiones | PÁG 46 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|--------|
| FIGURA 1. BRECHA DE GÉNERO (%) EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO. TOTAL NACIONAL 2013 -2021 | PÁG 15 |
| FIGURA 2. BRECHA DE GÉNERO (%) EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO POR HORA. TOTAL NACIONAL 2013 - 2021 | PÁG 16 |
| FIGURA 3. BRECHA DE GÉNERO (%) SEGÚN GRUPOS ETARIOS EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO E INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA. TOTAL NACIONAL 2021 | PÁG 18 |
| FIGURA 4. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO (CIFRAS EN MILES) Y BRECHA DE GÉNERO (%) EN EL INGRESO LABORAL PROMEDIO, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. TOTAL NACIONAL 2021 | PÁG 19 |
| FIGURA 5. BRECHA DE GÉNERO (%) SEGÚN ESTADO CIVIL EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO E INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA. TOTAL NACIONAL 2021 | PÁG 20 |
| FIGURA 6. PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS SEGÚN PRESENCIA DE MENORES DE EDAD EN EL HOGAR. TOTAL NACIONAL 2020-2021 | PÁG 21 |
| FIGURA 7. BRECHA DE GÉNERO EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO Y VARIACIÓN PORCENTUAL, SEGÚN FORMALIDAD. TOTAL NACIONAL 2020-2021 | PÁG 25 |
| FIGURA 8. BRECHA DE GÉNERO EN EL INGRESO LABORAL (% , HOMBRES - MUJERES) POR PERCENTILES. TOTAL NACIONAL 2021 | PÁG 26 |
| FIGURA 9. PERSONAS OCUPADAS CON INGRESOS LABORALES, SEGÚN SEXO (%), CLASES SOCIALES Y BRECHA (%) EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO. TOTAL NACIONAL 2020-2021 | PÁG 27 |
| FIGURA 10. BRECHA DE GÉNERO (%) EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO E INDICADOR ODS 5.A.1.C. TOTAL NACIONAL 2013 -2021. | PÁG 34 |

FIGURA 11. BRECHA DE GÉNERO (%) EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO POR HORA E INDICADOR ODS 5.A.1.C. TOTAL NACIONAL 2013 -2021 PÁG 34

FIGURA 12. MEDIA DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO 2020-2021 PÁG 38

FIGURA 13 BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO Y EL INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORAS SEGÚN TAMAÑO DE LAS EMPRESAS 2021 PÁG 42

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. BRECHA DE GÉNERO EN EL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO E INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA TOTAL NACIONAL 2021 PÁG 14

TABLA 2. BRECHA DE GÉNERO PARA LA POBLACIÓN OCUPADA QUE PERCIBE INGRESOS LABORALES SEGÚN INGRESO LABORAL PROMEDIO, INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA Y CARACTERÍSTICAS POBLACIONALES SELECCIONADAS. TOTAL NACIONAL 2021. PÁG 16

TABLA 3. BRECHA DE GÉNERO PARA LA POBLACIÓN OCUPADA QUE PERCIBE INGRESOS LABORALES SEGÚN INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO, INGRESO LABORAL PROMEDIO POR HORA Y CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS DE LA SITUACIÓN LABORAL Y CLASES SOCIALES. TOTAL NACIONAL 2021 PÁG 22

TABLA 4. BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA MEDIA DE INGRESOS LABORALES EN LAS 23 CIUDADES Y SUS ÁREAS METROPOLITANAS 2021. PÁG 28

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 PÁG 30

TABLA 6. BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO POR SEXO 2021 PÁG 37

| | |
|--|--------|
| TABLA 7. BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN GRUPOS ETARIOS POR SEXO 2021. | PÁG 39 |
| TABLA 8. BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN NOVEDADES DE SUSPENSIÓN Y NÚMERO DE MESES TRABAJADOS 2021. | PÁG 40 |
| TABLA 9. BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN TAMAÑO DE LAS EMPRESAS 2021. | PÁG 42 |
| TABLA 10. BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN SECTOR Y RAMA DE ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS POR SEXO 2021. | PÁG 43 |
| TABLA 11. BRECHA DEL INGRESO LABORAL MENSUAL PROMEDIO SEGÚN PERCENTILES DE INGRESO 2021. | PÁG 45 |

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|--------------|---|
| CNPV | CENSO NACIONAL DE POBLACIÓN Y VIVIENDA |
| DANE | DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA |
| DEE | DIRECTORIO ESTADÍSTICO DE EMPRESAS |
| GEIH | GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES |
| NNA | NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES. |
| ODS | OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE |
| ONE | OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICA |
| OIT | ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO |
| PILA | PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES |
| P.P. | PUNTOS PORCENTUALES |
| REBP | REGISTRO ESTADÍSTICO BASE DE POBLACIÓN |
| RELAB | REGISTRO ESTADÍSTICO DE RELACIONES LABORALES |
| RRAA | REGISTROS ADMINISTRATIVOS |
| RUES | REGISTRO ÚNICO EMPRESARIAL |

Prólogo OIT

Alcanzar la igualdad de género es parte fundamental de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, y en particular del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8.5 que, junto con todos los demás ODS, compromete al Estado colombiano al diseño y puesta en marcha de acciones que permitan su consecución, una tarea que cuenta con el apoyo de las Naciones Unidas.

Eliminar todo tipo de discriminación que conduzca al cierre de brechas de género, en particular aquellas asociadas al mercado laboral, es crucial para impulsar la Agenda del Trabajo Decente como un pilar del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, como establece el ODS 8.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que tanto hombres como mujeres deben poder acceder a las mismas oportunidades para tener un trabajo adecuadamente remunerado, con protección social y en el que se respeten sus derechos fundamentales.

Sin embargo, en el mundo del trabajo las mujeres enfrentan múltiples tipos de brechas, como son la participación en el empleo, la segregación ocupacional, la brecha salarial o el acceso a puestos jerárquicos, entre otras. Estas brechas retardan la reducción de la desigualdad y el logro de la justicia social, y socavan el mandato de la OIT que, desde su constitución (1919), **incorpora el reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor**, el cual se desarrolla en las normas internacionales del trabajo a través del

Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm.100). Este principio está recogido en la meta 8.5 de los ODS: “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”.

El principio en mención busca poner fin a todo tipo de discriminación en materia de remuneración e incluye, entre otros objetivos, alcanzar la igualdad de género. Desde esta perspectiva, y atendiendo a lo consignado en el Convenio (núm.100), la remuneración laboral debe ser fijada sin ningún tipo de distinción por razones de sexo, es decir, sin importar si las tareas son realizadas por hombres o por mujeres, y a partir de evaluaciones objetivas relacionadas con el valor de las funciones que se realizan en el trabajo. Lo anterior implica que la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor se aplica no solo en condiciones en las que el trabajo de hombres y mujeres son iguales, sino también cuando estas sean diferentes, pero reflejen un mismo valor, tomando en cuenta las responsabilidades, así como las condiciones en las que se realizan, entre otros.

Considerando que el país quiere avanzar hacia la reducción de las brechas de género en el mercado laboral, como las brechas relacionadas con la discriminación salarial, una medida importante es la incorporación efectiva y explícita del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor tanto en las normativas nacionales como en las medidas que deben ser adoptadas.

También es fundamental considerar otros aspectos que inciden en la brecha salarial existente y que escapan a las metodologías del valor trabajo, como las causas subyacentes de la discriminación de género que impiden a las mujeres acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que sus pares hombres, debido entre otros, a la falta de corresponsabilidad en el cuidado, la penalización a la maternidad o a la segregación horizontal (feminización de ciertos sectores) y vertical del mercado de trabajo.

La información estadística es la base para la toma de decisiones y, por lo tanto, es necesario contar con datos desagregados e indicadores que permitan el monitoreo y la evaluación de políticas diseñadas con un enfoque de género. Esto permitiría evaluar los avances con el cumplimiento de los ODS, en particular, el indicador global ODS 8.5.1, definido como “Ganancias por hora promedio de asalariados según sexo (Moneda local)”, y el indicador ODS nacional 5.a.1 C, definido como “Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres”. Ambos indicadores son parte del plan de priorización 2022 del trabajo conjunto entre el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la OIT. A su vez, este trabajo conjunto forma parte de las acciones de apoyo del Sistemas de Naciones

Unidas en Colombia y contribuye al esfuerzo que el país viene realizando para la producción de datos y el cierre de brechas de información sobre indicadores de ODS en el marco de la Agenda 2030.

La OIT tiene la responsabilidad de custodiar el indicador global ODS 8.5.1 y es por ello que asume la labor de acompañar técnicamente al DANE en la producción de aquellos datos y estimaciones que garanticen la aplicación de las metodologías definidas y los estándares internacionales en relación con dicho indicador. La OIT también apoyará al DANE en los procesos posteriores para la mejor comprensión y apropiación nacional de la información producida.

Esta nota estadística es un importante resultado del DANE, ya que consolida la información disponible sobre las brechas de género – en particular sobre las brechas en términos de ingresos laborales – proveniente de las diferentes fuentes de datos nacionales. Sin duda es un informe que permitirá enriquecer el conocimiento, mejorar la comprensión de los retos, promover un diálogo social tripartito sobre el tema, y contribuir de forma decisiva en el logro de los ODS en el marco de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Introducción

A partir de la meta 8.5 de los ODS “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” y el indicador 8.5.1 “Remuneración media por hora de los empleados, por sexo, edad, ocupación y personas con discapacidad”, las oficinas nacionales de estadística (ONE) han visto la oportunidad de fortalecer sus mediciones y generar insumos para los hacedores de política relacionadas con disparidades laborales en contra de las mujeres y el logro de su autonomía económica.

Para el cálculo de las brechas existe un amplio margen de metodologías que dificultan la comparabilidad internacional y conllevan a la necesidad de decidir sobre aspectos como: (a) salario³, (b) unidad estadística⁴, y (c) definición técnica de indicadores⁵.

De acuerdo con Blau y Kahn (2017) y Levanon et al. (2009) , para realizar un análisis de brechas de género es necesario evaluar e identificar distintas variables socioeconómicas, así como partir de que las variaciones en el ingreso laboral se pueden explicar con factores como el nivel educativo, la etnicidad y el nivel de ingresos, entre otros. Por esto, en la siguiente Nota Estadística se presenta una desagregación de los resultados sobre brecha salarial que permite adelantar

un análisis interseccional. Para construir la brecha y entender los factores que la afectan, el DANE ha explorado e integrado diversas fuentes de datos.

Cabe señalar que este documento presenta tanto la brecha en ingresos laborales de la población asalariada, como un panorama integral a través de las brechas en remuneración que incluyen a toda la población que participa en actividades que hacen parte del mercado laboral.

En línea con lo anterior, esta nota estadística se estructura de la siguiente manera: en el primer capítulo se presenta una visión de la brecha salarial de género con la información proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), en el segundo capítulo se exponen estimaciones de la brecha salarial de género usando como fuente principal el Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB) y, finalmente, se presentan las conclusiones.

El DANE considera que la publicación de este documento contribuye a caracterizar, visibilizar y comprender la brecha salarial de género en Colombia, así como a generar diálogos metodológicos para seguir avanzando hacia el aprovechamiento e integración de diversas fuentes de datos estadísticos de alto potencial, como los registros administrativos.

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

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

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

6 Para ampliar la información, revisar las notas estadísticas de Brecha Salarial de Género 2019 y 2020. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf> y <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2021-nota-estadistica-brecha-salarial-de-genero-en-Colombia.pdf>

1.

Brecha Salarial de Género en Colombia:

Panorama General
del Mercado Laboral
Según la Gran
Encuesta Integrada de
Hogares (GEIH) 2021

Al utilizar como fuente de información la GEIH y partir de **la metodología utilizada para el cálculo de brecha salarial**, en la Nota Estadística se tienen en cuenta a las personas ocupadas que se encuentren en las siguientes posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular; obrero/a o empleado/a del gobierno; empleado/a doméstico/a; trabajador/a por cuenta propia; patrón/a o empleador/a; jornalero/a o peón/a; y otro. Esto implica que **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. A continuación, se expone la siguiente desagregación para la brecha salarial de género.

1.1. Brecha de Ingresos por Género en Colombia para la Totalidad de la Población Ocupada que Recibe Ingresos Laborales

1.1.1 Brecha de Ingreso de Género en el Ingreso Laboral Mensual Promedio y por Hora, 2013-2021

Según la GEIH, la brecha de género entre el ingreso laboral mensual promedio de hombres y mujeres fue de 6,3% para 2021. Es decir, los hombres tienen un ingreso laboral mensual promedio de 1,22 millones, mientras que el ingreso de las mujeres es de 1,15 millones. No obstante, la brecha para el ingreso laboral

promedio por hora es -5,8%, lo que implica que las mujeres tienen un ingreso por hora de trabajo superior al de los hombres. En ese sentido, el ingreso laboral mensual promedio total es menor para las mujeres porque dedican menos horas al día a un trabajo remunerado.

Tabla 1. Brecha de género en el ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora. Total nacional 2021

| | Ingreso laboral promedio (a) | | | Número de personas (cifras en miles y %) (b) | | | |
|-----------------------------------|------------------------------|------------------------|------------------|--|-----------------|---------------|---------------------------|
| | Hombres (millones COP) | Mujeres (millones COP) | Brecha (%) (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Total (miles) | Porcentaje de mujeres (%) |
| Ingreso laboral mensual promedio | 1,22 | 1,15 | 6,3 | 12.503 | 7.905 | 20.408 | 38,7% |
| Ingreso laboral promedio por hora | 0,62 | 0,65 | -5,8 | | | | |

Notas:

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

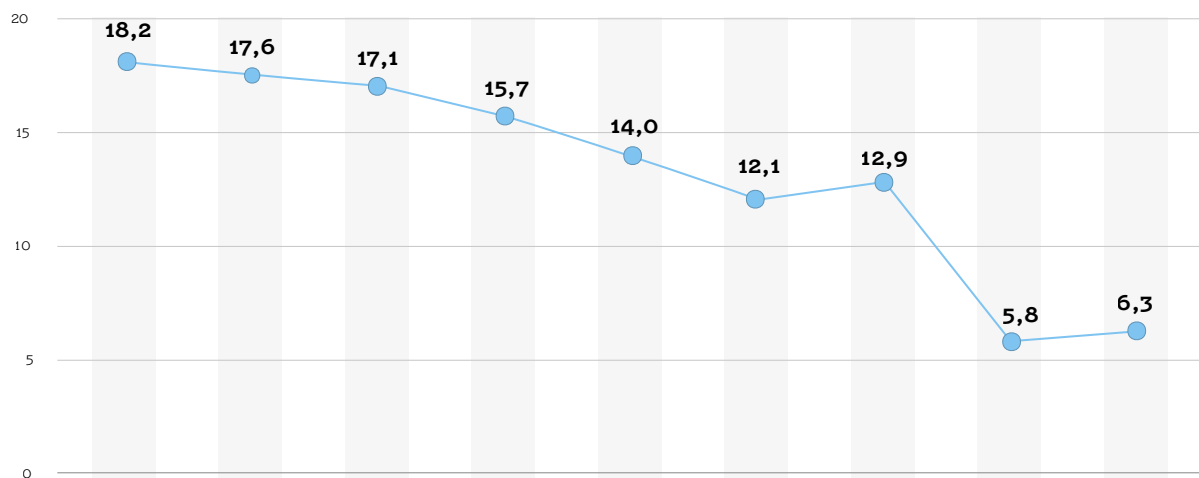
(b) Para la estimación se tienen en cuenta las posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno, empleado/a doméstico/a, trabajador/a por cuenta propia, patrón/a o empleador/a, jornalero/a o peón/a y otro. Por tanto, no se incluyen las posiciones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

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), 2022.

De acuerdo con la serie de ingreso laboral mensual promedio, para el año 2013 la brecha era de 18,2%, la cual disminuyó 11,9 puntos porcentuales en 2021. La mayor disminución anual se observó entre 2019 y 2020, al pasar de 12,9% a 5,8%. Sin embargo, es importante considerar que esta disminución está estrechamente ligada a la expulsión de mujeres de la ocupación en una proporción mayor que la expulsión de hombres. Además, esta disminución indica que la expulsión de mujeres de la ocupación correspondió a aquellos segmentos en los que las brechas de género en el ingreso eran mayores.

Esto significa que el promedio salarial entre las mujeres que quedaron empleadas aumentó, por lo tanto en el 2020 la brecha cayó, lo cual no corresponde a un mejoramiento en las condiciones de brechas de género en el mercado laboral, sino a un retroceso en la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, tema que fue ampliamente desarrollado en la Nota Estadística sobre este tema publicada en el 2021⁷(Figura 1).

Figura 1. Brecha de género (%) en el ingreso laboral mensual promedio. Total nacional 2013 -2021



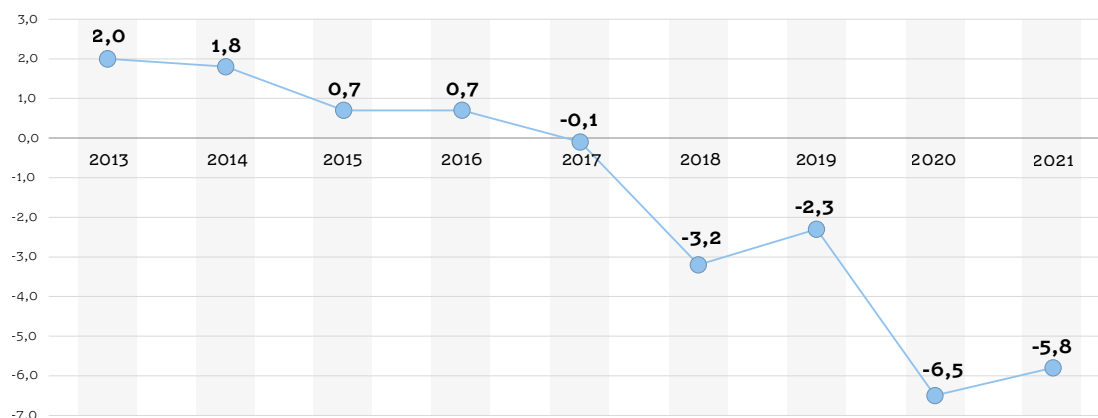
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

En la Figura 2 se observa que la brecha en el ingreso laboral mensual promedio por hora en el 2021 (-5,8%) tuvo una variación de 0,7 p.p. con respecto al 2020 (-6,5%).

Así mismo, se evidencia que en el 2013 los hombres ganaban un 2% mensual más que las mujeres, mientras que en el 2021 las mujeres ganaban 5,8% más que los hombres.

⁷ Nota Estadística Brecha Salarial de Género en Colombia 2020, disponible en <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2021-nota-estadistica-brecha-salarial-de-genero-en-Colombia.pdf>

Figura 2. Brecha de género (%) en el ingreso laboral mensual promedio por hora. Total nacional 2013 - 2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

1.1.2 Brecha de Género en el Ingreso Laboral Desagregada por Características Sociodemográficas de la Población

La Tabla 2 presenta la brecha de género desagregada según las siguientes características poblacionales: dominio geográfico, grupo etario, nivel educativo, estado civil, presencia de menores de edad en el hogar y autorreconocimiento étnico. A partir de los datos, se evidencia lo siguiente:

1. En la mayoría de las desagregaciones sobre **el ingreso laboral mensual promedio los hombres ganan más que las mujeres, excepto en los casos en los que están solteros o en los que en el hogar no hay presencia de menores de 18 años**, es decir, continúa el mismo patrón de 2019 y 2020.
2. Las mayores brechas en 2021 se observan para las mujeres de niveles educativos bajos (en el segmento de personas sin ningún nivel educativo la brecha es de 39,3%) y las mujeres rurales (con una brecha de 28,4%).

Tabla 2. Brecha de género para la población ocupada que percibe ingresos laborales según ingreso laboral promedio, ingreso laboral promedio por hora y características poblacionales seleccionadas. Total nacional 2021

| | 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 | Porcentaje de mujeres (%) |
| Total ^(b) | 1.223 | 1.146 | 6,3 | 6,2 | 6,5 | -5,8 | 12.504 | 7.905 | 20.409 | 38,7% |
| A) Dominio Geográfico | | | | | | | | | | |
| Urbano (cabeceras) | 1.398 | 1.244 | 11,0 | 7,0 | 7,0 | 0,7 | 9.356 | 6.861 | 16.217 | 42,3% |
| Rural (Centros Poblados y Rural Disperso) | 701 | 503 | 28,4 | 3,6 | 3,4 | 3,7 | 3.148 | 1.044 | 4.192 | 24,9% |
| B) Grupos etarios | | | | | | | | | | |
| 15 a 24 años | 773 | 771 | 0,3 | 4,0 | 4,5 | -11,7 | 1.748 | 1.065 | 2.813 | 37,9% |
| 25 a 34 años | 1.212 | 1.192 | 1,7 | 6,0 | 6,6 | -10,6 | 3.328 | 2.156 | 5.484 | 39,3% |

| | 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 | Porcentaje de mujeres (%) |
| 35 a 44 años | 1.420 | 1.294 | 8,9 | 6,9 | 7,2 | -3,5 | 2.829 | 1.988 | 4.817 | 41,3% |
| 45 a 54 más | 1.382 | 1.226 | 11,3 | 6,9 | 6,9 | -0,9 | 2.337 | 1.493 | 3.830 | 39,0% |
| 55 o más | 1.186 | 1.057 | 10,9 | 6,4 | 6,6 | -1,9 | 2.233 | 1.198 | 3.431 | 34,9% |
| C) Nivel Educativo ^(c) | | | | | | | | | | |
| Ninguno | 633 | 384 | 39,3 | 3,2 | 2,6 | 19,8 | 1.809 | 665 | 2.474 | 26,9% |
| Primaria | 774 | 519 | 32,9 | 3,8 | 3,3 | 13,4 | 2.963 | 1.284 | 4.247 | 30,2% |
| Secundaria | 821 | 566 | 31,1 | 4,1 | 3,7 | 10,1 | 717 | 353 | 1.070 | 33,0% |
| Media | 1.041 | 783 | 24,8 | 5,1 | 4,5 | 11,2 | 4.430 | 2.893 | 7.323 | 39,5% |
| Técnica y tecnológica | 1.510 | 1.197 | 20,8 | 7,4 | 6,4 | 13,4 | 1.154 | 1.222 | 2.376 | 51,4% |
| Profesional | 2.699 | 2.175 | 19,4 | 14,2 | 12,1 | 14,5 | 999 | 1.042 | 2.042 | 51,1% |
| Posgrado | 5.134 | 4.368 | 14,9 | 27,1 | 23,9 | 11,6 | 429 | 444 | 873 | 50,8% |
| Sin información | 1.397 | 1.124 | 19,5 | 7,1 | 5,4 | 24,7 | 3 | 2 | 5 | 39,0% |
| D) Estado Civil ^(d) | | | | | | | | | | |
| Unión libre ^(e) | 1.069 | 935 | 12,5 | 5,2 | 5,3 | -2,0 | 5.141 | 2.472 | 7.613 | 32,5% |
| Casado/a | 1.777 | 1.630 | 8,3 | 9,0 | 9,5 | -5,7 | 2.600 | 1.424 | 4.024 | 35,4% |
| Separado/a o Divorciado/a | 1.106 | 992 | 10,3 | 5,7 | 5,7 | -0,7 | 1.305 | 1.668 | 2.973 | 56,1% |
| Viudo/a | 963 | 729 | 24,4 | 5,1 | 4,7 | 8,5 | 132 | 294 | 426 | 69,1% |
| Soltero/a | 1.126 | 1.281 | -13,8 | 5,9 | 7,0 | -18,6 | 3.140 | 1.982 | 5.122 | 38,7% |
| E) Presencia de NNA ^(f) | | | | | | | | | | |
| Sin menores de 18 años | 1.322 | 1.365 | -3,3 | 6,8 | 7,7 | -12,7 | 5.300 | 2.879 | 8.179 | 35,2% |
| Con menores de 18 años | 1.150 | 1.020 | 11,3 | 5,7 | 5,8 | -2,9 | 7.204 | 5.026 | 12.230 | 41,1% |
| F) Autorreconocimiento étnico ^(g) | | | | | | | | | | |
| Negro/a. mulato/a (afrodescendiente). afrocolombiano/a | 685 | 545 | 20,4 | 3,6 | 3,5 | 2,9 | 412 | 234 | 647 | 36,3% |
| Autorreconocimiento indígena | 969 | 845 | 12,8 | 4,9 | 5,1 | -4,1 | 897 | 535 | 1.432 | 37,3% |
| Sin autorreconocimiento étnico | 1.263 | 1.188 | 5,9 | 6,3 | 6,7 | -5,7 | 11.188 | 7.132 | 18.320 | 38,9% |

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

Los ingresos laborales son construidos agregando los ingresos individuales imputados de primera actividad, segunda actividad y en especie.

(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. El ingreso laboral promedio por hora no tiene en cuenta a las personas que no reportaron la cantidad de horas semanales que trabajan normalmente.

(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, 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 clasificación 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.

(e) Todos los estados civiles tienen en cuenta a la población mayor o igual a 18 años.

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

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

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

1.1.2.1. Brecha de género en el ingreso laboral según dominio geográfico.

En las zonas urbanas se presenta una brecha de 11,0 %, lo que indica que por cada 100 pesos que gana un hombre en el ingreso laboral promedio mensual, las mujeres ganan 89 pesos.

La brecha es mayor en la zona rural (28,4%) que en la zona urbana (11,0%), con una diferencia de 17,4 p.p., y es esta última (la zona urbana) la que presenta mayor porcentaje de mujeres ocupadas que perciben ingresos laborales (42,3%).

1.1.2.2. Brecha de género en el ingreso laboral según grupo etario.

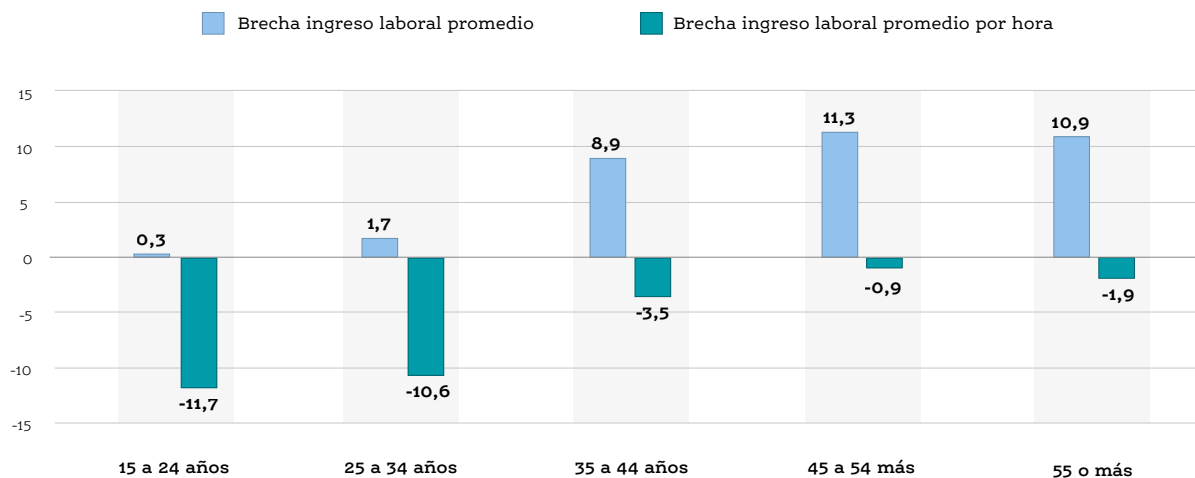
Según las cifras, la brecha de género aumenta en la medida que se incrementa la edad, con

excepción de las personas de 55 años o más (10,9%), donde la brecha es 0,4 p.p. menor respecto a la brecha del grupo de personas entre los 45 y los 54 años (11,3%). Además, es de resaltar que la mayor diferencia en la brecha se observa entre los grupos de 25 a 34 años y de 35 a 44 años.

En contraste, la brecha de género para el ingreso promedio por hora es negativa. Es decir que las mujeres de todos los grupos de edad considerados ganan más por hora trabajada que los hombres. Algo similar ocurre con las brechas de 2019 y 2020.

Las mujeres que están en el grupo etario de 15 a 24 años tienen un ingreso promedio por hora mayor que los demás grupos. Mientras las mujeres en este rango de edad reciben un ingreso de 100 pesos, los hombres reciben 88,3 pesos.

Figura 3. Brecha de género (%) según grupos etarios en el ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora. Total nacional 2021



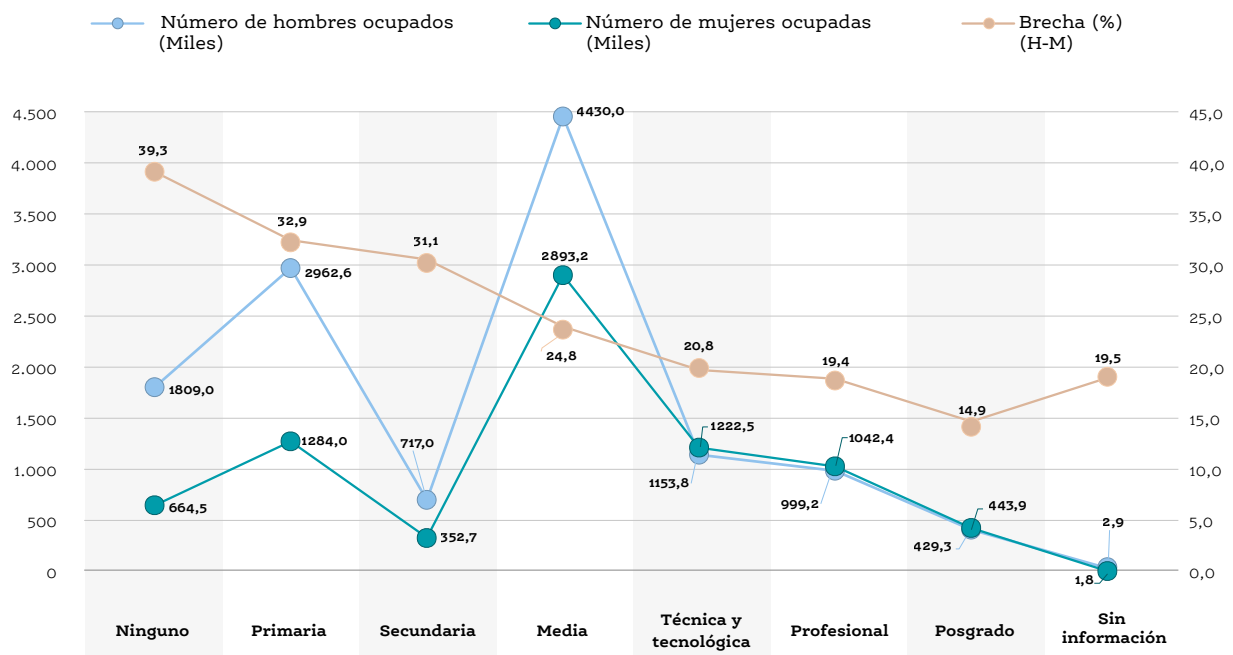
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

1.1.2.3 Brecha de género en ingreso laboral según nivel educativo.

Para los hombres y para las mujeres, el ingreso laboral promedio mensual aumenta con el nivel educativo. Para las mujeres que no cuentan con ningún estudio, el ingreso es de 384 mil, mientras que las mujeres que tienen posgrado reciben un ingreso promedio de 4,3 millones de pesos.

En todos los niveles educativos, la brecha de género está a favor de los hombres. Mientras los hombres que no tienen ningún estudio ganan 100 pesos, las mujeres ganan 60,7 pesos.

Figura 4. Personas ocupadas por sexo (cifras en miles) y brecha de género (%) en el ingreso laboral promedio, según nivel educativo. Total nacional 2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

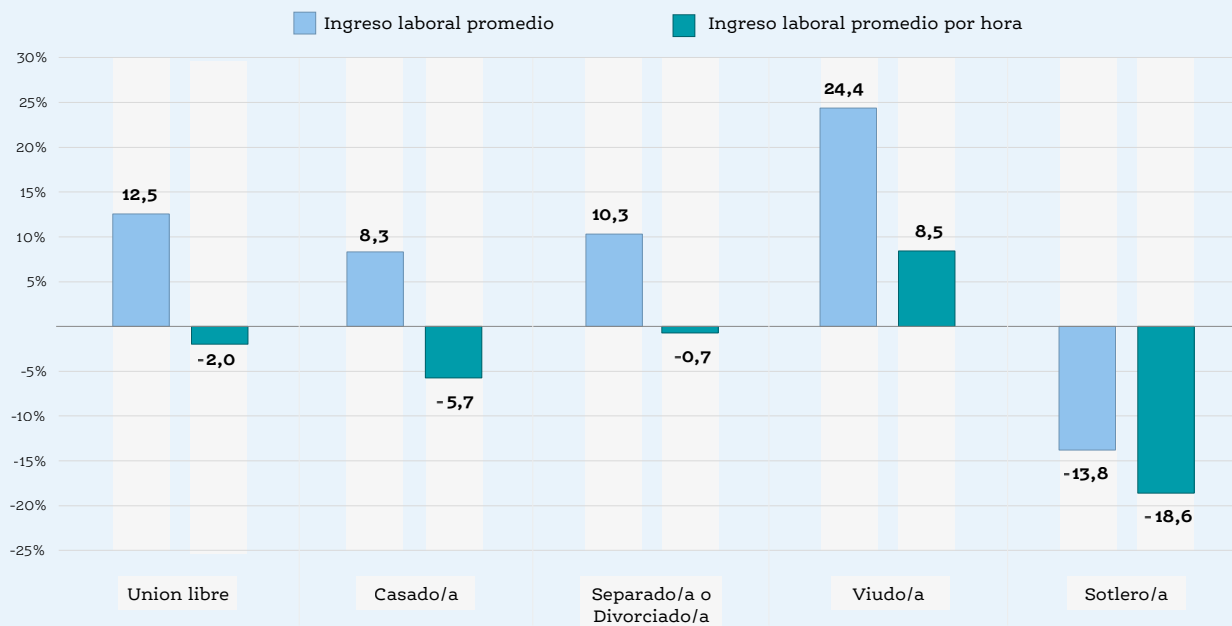
1.1.2.4. Brecha de género en el ingreso laboral según estado civil.

En el ingreso laboral mensual, la brecha está a favor de los hombres en todos los estados civiles, con excepción de las personas solteras (-13,8%).

En el caso del ingreso laboral promedio, las mujeres en unión libre ganan 12,5% menos que los hombres. Sin embargo, para el ingreso laboral promedio las mujeres ganan 2% más por hora que los hombres.

Las mujeres solteras ganan 13,8% más que los hombres solteros en el ingreso mensual promedio y 18,6% más en el ingreso laboral por hora. Para el 2020, las mujeres solteras ganaban 23,4 % más que los hombres, lo que indica que para 2021 disminuyó en 9,6 p.p.

Figura 5. Brecha de género (%) según estado civil en el ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora. Total nacional 2021



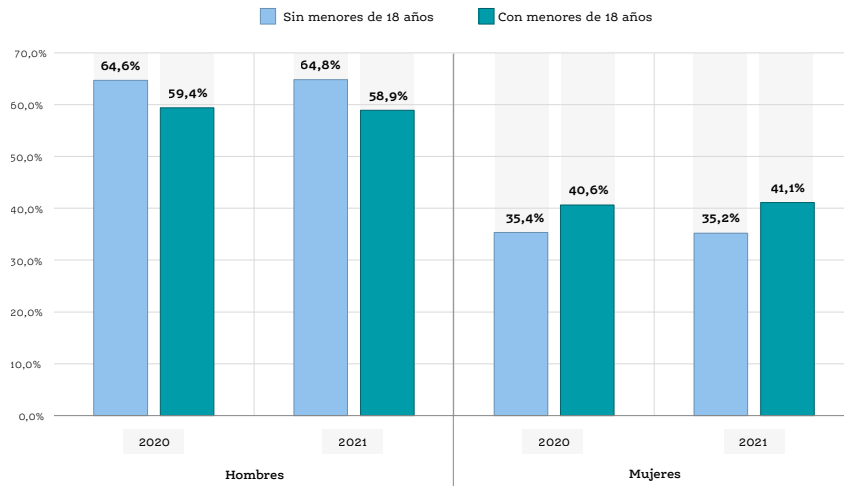
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

1.1.2.5. Brecha de género en el ingreso laboral según presencia de niños, niñas y adolescentes en el hogar.

En el ingreso laboral mensual, la brecha de género de mujeres que residen en hogares sin presencia de menores de 18 años (-3,3%) es 14,6 p.p. menor que la brecha con respecto a las mujeres que residen en hogares con presencia de menores de 18 años (11,3%).

Para 2020 y 2021, las mujeres tuvieron una menor participación en el mercado laboral remunerado (40,6% y 41,1%, respectivamente) frente a los hombres (59,4% y 58,4%, respectivamente), cuando hay presencia de un menor de 18 años.

Figura 6. Porcentaje de personas ocupadas según presencia de menores de edad en el hogar. Total nacional 2020-2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

1.1.2.6. Brecha de género en el ingreso laboral según autorreconocimiento étnico.

Las brechas para hombres y mujeres, según las desagregaciones: autorreconocimiento indígena, negro(a), mulato(a) (afrodescendiente), afrocolombiano(a) y sin autorreconocimiento étnico, están a favor de los hombres, y es sin autorreconocimiento la que evidencia la menor diferencia (5,9%) en el ingreso laboral promedio (Tabla 2).

En el ingreso laboral promedio por hora, la brecha de las personas que se autorreconocen como negro/a, mulato/a (afrodescendiente) y afrocolombiano/a y las personas sin autorreconocimiento étnico fue de -4,1% y -5,7%, respectivamente (Tabla 2).

De acuerdo con el ingreso laboral promedio mensual, la brecha para la desagregación de autorreconocimiento indígena en 2021 (20,4%) fue 7,3 p.p. menor que en el 2020 (27,7%) (Tabla 2).

1.1.3 Brecha de género en el ingreso laboral desagregada por características de la situación laboral y clases sociales

Con el objetivo de presentar elementos útiles en la comprensión de estructuras de brechas, en la Tabla 3 se observa la brecha de género desagregada según el tipo de situación laboral, el número de horas de trabajo remunerado a la semana, la formalidad, la rama de actividad económica, los percentiles de ingreso y las clases sociales.

En la mayoría de las desagregaciones se evidencia que las brechas están a favor de los hombres, específicamente en aquella población que trabaja 40 horas o más y en los asalariados⁸, a excepción de las ramas de actividad masculinizadas (construcción, transporte y almacenamiento, entre otros). Por ejemplo, en el sector de la construcción las mujeres ganan 104,2% más que los hombres, y es esta la brecha más alta observada a favor de las mujeres.

⁸ Asalariados/as incluye: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno y jornalero/a o peón/a

Tabla 3. Brecha de género para la población ocupada que percibe ingresos laborales según ingreso laboral mensual promedio, ingreso laboral promedio por hora y características seleccionadas de la situación laboral y clases sociales. Total nacional 2021

| | 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 | Porcentaje de mujeres (%) |
| Tipo de relación laboral | | | | | | | | | | |
| Asalariados/as ^(b) | 1.586 | 1.563 | 1,4 | 7,7 | 8,2 | -6,5 | 6.032 | 4.233 | 10.265 | 41,2% |
| Independientes ^(c) | 884 | 665 | 24,8 | 4,7 | 4,5 | 3,6 | 6.472 | 3.672 | 10.144 | 36,2% |
| Empleado/a doméstico/a | 1.030 | 751 | 27,1 | 5,2 | 4,5 | 13,7 | 36 | 535 | 571 | 93,7% |
| Trabajador/a por cuenta propia | 779 | 607 | 22,1 | 4,2 | 4,3 | -0,9 | 5.983 | 3.492 | 9.474 | 36,9% |
| Asalariados/as ^(d) | 1.589 | 1.681 | -5,7 | 7,7 | 8,8 | -13,5 | 5.996 | 3.699 | 9.695 | 38,1% |
| Independientes ^(e) | 2.171 | 1.794 | 17,4 | 10,5 | 9,7 | 7,0 | 489 | 180 | 669 | 26,9% |
| Número de horas de trabajo remunerado semanales | | | | | | | | | | |
| Menos de 20 horas semanales | 391 | 257 | 34,2 | 9,0 | 6,2 | 31,3 | 335 | 783 | 1.117 | 70,1% |
| Entre 20 y 39 horas semanales | 734 | 660 | 10,1 | 6,1 | 5,6 | 8,4 | 1.205 | 1.539 | 2.745 | 56,1% |
| 40 o más horas semanales | 1.302 | 1.404 | -7,9 | 6,1 | 6,8 | -12,2 | 10.964 | 5.583 | 16.547 | 33,7% |
| Formalidad ^(f) | | | | | | | | | | |
| Formal | 2.089 | 2.025 | 3,1 | 10,4 | 10,6 | -1,9 | 3.305 | 2.504 | 5.809 | 43,1% |
| Informal | 955 | 687 | 28,0 | 4,9 | 4,4 | 8,7 | 2.965 | 2.318 | 5.284 | 43,9% |
| Ramas de actividad ^(g) | | | | | | | | | | |
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca | 653 | 511 | 21,7 | 3,3 | 3,4 | -0,6 | 2.703,2 | 397,4 | 3.101 | 12,8% |
| Explotación de minas y canteras | 2.175 | 2.689 | -23,6 | 10,4 | 13,0 | -25,1 | 157,6 | 20,0 | 178 | 11,2% |
| Industrias manufactureras | 1.348 | 997 | 26,0 | 6,6 | 5,3 | 19,5 | 1.371,3 | 835,2 | 2.206 | 37,9% |

| | 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 | Porcentaje de mujeres (%) |
| Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos | 1.355 | 1.401 | -3,4 | 6,7 | 7,3 | -8,9 | 196,7 | 65,3 | 262 | 24,9% |
| Construcción | 995 | 2.031 | -104,2 | 4,9 | 10,1 | -106,1 | 1.424,4 | 81,9 | 1.506 | 5,4% |
| Comercio y reparación de vehículos | 1.118 | 798 | 28,6 | 5,4 | 4,5 | 16,5 | 2.162,2 | 1.740,2 | 3.902 | 44,6% |
| Transporte y almacenamiento | 941 | 1.364 | -44,9 | 4,4 | 7,3 | -64,1 | 1.410,4 | 121,9 | 1.532 | 8,0% |
| Alojamiento y servicios de comida | 1.000 | 615 | 38,5 | 5,0 | 3,7 | 26,4 | 451,1 | 982,3 | 1.433 | 68,5% |
| Información y comunicaciones | 2.478 | 2.048 | 17,4 | 12,7 | 10,8 | 15,3 | 200,2 | 117,4 | 318 | 37,0% |
| Actividades financieras y de seguros | 2.886 | 2.721 | 5,7 | 14,6 | 14,0 | 4,2 | 134,4 | 160,4 | 295 | 54,4% |
| Actividades inmobiliarias | 1.423 | 1.560 | -9,6 | 7,4 | 8,8 | -19,6 | 189,2 | 72,9 | 262 | 27,8% |
| Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos | 1.930 | 1.097 | 43,1 | 10,4 | 6,6 | 36,5 | 602,3 | 764,6 | 1.367 | 55,9% |
| Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana | 2.834 | 2.167 | 23,5 | 14,8 | 12,1 | 18,1 | 893,0 | 1.401,9 | 2.295 | 61,1% |
| Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios | 998 | 773 | 22,6 | 5,6 | 4,9 | 12,9 | 607,2 | 1.143,3 | 1.751 | 65,3% |
| Percentiles de ingreso ^(b) | | | | | | | | | | |
| Percentil 05 | 130 | 50 | 61,5 | - | - | - | 626 | 398 | 1.024 | 38,8% |
| Percentil 10 | 250 | 100 | 60,0 | - | - | - | 1.405 | 797 | 2.202 | 36,2% |
| Percentil 25 | 500 | 300 | 40,0 | - | - | - | 3.379 | 2.032 | 5.411 | 37,6% |
| Percentil 50 | 909 | 856 | 5,8 | - | - | - | 6.330 | 3.953 | 10.283 | 38,4% |
| Percentil 75 | 1.298 | 1.276 | 1,7 | - | - | - | 9.382 | 5.929 | 15.311 | 38,7% |
| Percentil 95 | 3.383 | 3.575 | -5,7 | - | - | - | 11.879 | 7.511 | 19.390 | 38,7% |
| Percentil 99 | 7.800 | 7.417 | 4,9 | - | - | - | 12.380 | 7.826 | 20.206 | 38,7% |

| | 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 | Porcentaje de mujeres (%) |
| Clases Sociales ⁽ⁱ⁾ | | | | | | | | | | |
| Pobre | 559 | 403 | 27,9 | 2,9 | 2,7 | 6,6 | 3.511 | 2.029 | 5.540 | 36,6% |
| Vulnerable | 856 | 684 | 20,1 | 4,2 | 4,1 | 3,0 | 4.213 | 2.371 | 6.584 | 36,0% |
| Media | 1.665 | 1.566 | 6,0 | 8,4 | 8,6 | -2,4 | 4.462 | 3.228 | 7.690 | 42,0% |
| Alta | 7.217 | 5.637 | 21,9 | 36,9 | 31,0 | 15,9 | 317 | 277 | 594 | 46,7% |

Notas: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo 2005. Datos de población en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente. 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. El ingreso laboral promedio por hora no tiene en cuenta a las personas que no reportaron la cantidad de horas semanales que trabajan normalmente.

(a) Los ingresos laborales son construidos agregando los ingresos individuales imputados de primera actividad, segunda actividad y en especie.

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

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

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

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

(f) No se incluyen aquellos ocupados que no conocían o no reportaron la cantidad de horas trabajadas normalmente a la semana.

(g) 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 cinco personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes que se dedican a su oficio y empleados/as del gobierno.

(h) Elaboradas a partir de la clasificación CIU Rev. 4. No se incluye la categoría "No Informa".

(i) Los percentiles se calculan de manera separada para mujeres y para hombres. Primero se ordenan los valores de ingresos laborales de menor a mayor y luego se encuentra el valor umbral que corresponde al porcentaje de la distribución de ingresos. Por tanto, el valor del percentil 05 indica que el 5% de las mujeres de menores ingresos laborales 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 de trabajo promedio.

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

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

1.1.3.1. Brecha de género en el ingreso laboral según tipo de relación laboral.

La brecha en los ingresos laborales mensuales es de **24,8%** en las **personas independientes**⁹, mientras que en las **personas asalariadas es de 1,4%**, una diferencia de 23,4 p.p. No obstante, la brecha en personas asalariadas, excluyendo empleado/a doméstico/a, está a favor de las mujeres (-5,7%), con 7,1 p.p. de diferencia.

1.1.3.2. Brecha de género en el ingreso laboral según horas trabajadas a la semana.

Al observar la participación de las mujeres según las horas que dedican al trabajo remunerado, se evidencia que hay una mayor participación de ellas dentro de los ocupados que dedican 20 horas semanales (77,1%) y entre 20 y 39 horas semanales (56,1%). La brecha para estos grupos está a favor de los hombres en 34,2% y 10,1%, respectivamente. En contraste,

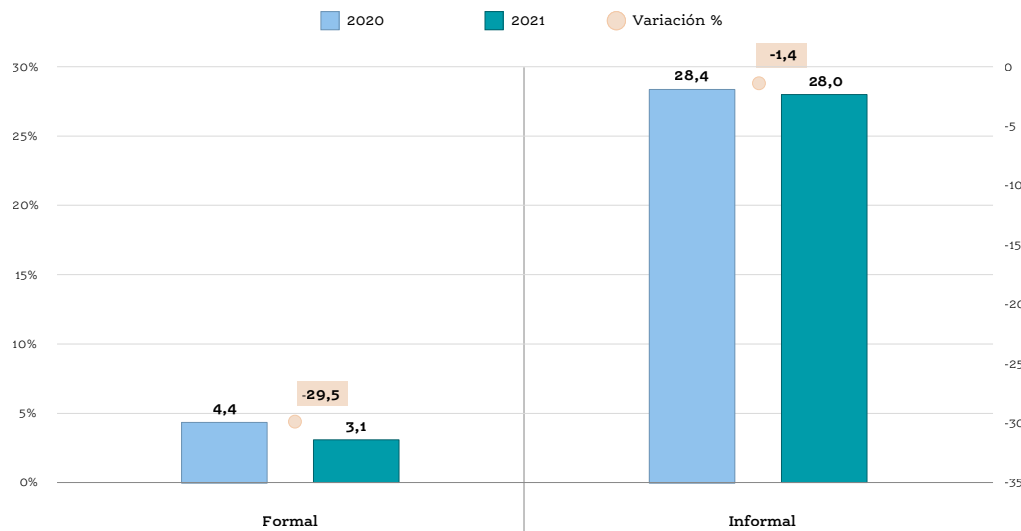
donde las horas de trabajo son 40 o más horas semanales, el porcentaje de mujeres es menor (33,7%), y ahí la brecha es -7,9%.

Lo anterior indica que donde hay una mayor participación de la mujer, el ingreso es mayor para los hombres y, donde hay menor participación de las mujeres, el ingreso es mayor para ellas, este mismo patrón ocurrió en el 2019 y 2020.

1.1.3.3. Brecha de género en el ingreso laboral según formalidad.

El porcentaje de mujeres ocupadas y con ingresos laborales es aproximadamente del 43,0% tanto para el sector formal como para el sector informal. La brecha del ingreso laboral promedio del sector formal (3,1%) es 24,9 p.p. menor que la brecha del sector informal (28,0%).

Figura 7. Brecha de género en el ingreso laboral mensual promedio y variación porcentual, según formalidad. Total nacional 2020-2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

⁹ Independiente incluye: trabajador/a por cuenta propia, patrón/a o empleador/a y otro.

¹⁰ La definición adoptada por el DANE para la medición del empleo informal, en línea con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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 cinco personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes que se dedican a su oficio y los empleados/as del gobierno.

1.1.3.4. Brecha de género en el ingreso laboral según rama de actividad económica.

Según Moyser (2019), las ramas de actividad feminizadas, es decir, aquellas que concentran la mayor cantidad de mujeres ocupadas, presentan menores salarios promedio. La actividad económica donde se exhibe la brecha más amplia es actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos, con el 43,1% y una participación de las mujeres del 55,9%. En contraste, en el sector de la construcción se presenta una brecha de -104,2%, que puede estar influenciada porque únicamente el 5,4% de las personas ocupadas son mujeres.

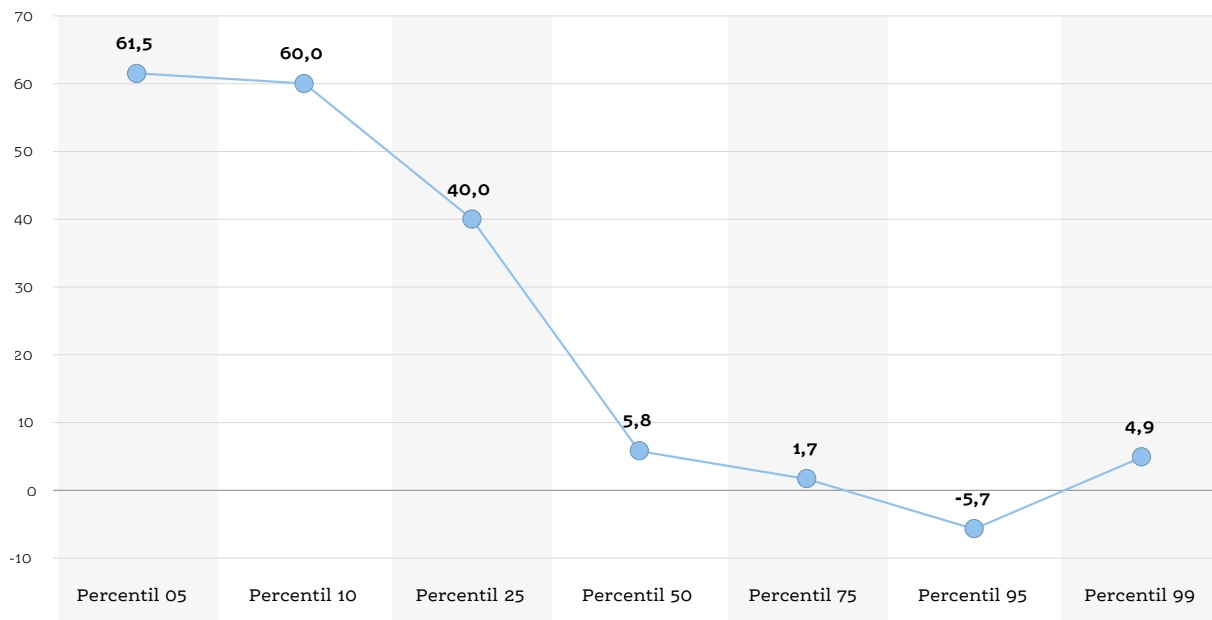
Es importante resaltar que en el sector de actividades financieras y de seguros la brecha disminuyó en 14,4 p.p., al pasar de 20,1% en 2020 a 5,7% en 2021.

1.1.3.5. Brecha de género en el ingreso laboral según percentiles de ingreso.

Las mujeres ocupadas del grupo del 5% con menores ingresos laborales mensuales (percentil 5) reciben 61,5% menos que su contraparte masculina. La brecha entre hombres y mujeres disminuye a medida que aumenta el percentil de ingresos.

Para el grupo poblacional asociado al percentil 99 (el 1% de mayores ingresos laborales) se amplía la brecha en contra de las mujeres, donde ellas perciben un 4,9% menos que los hombres. Sin embargo, esta situación presenta una disminución de 5,7 p.p. con respecto al 2020.

Figura 8. Brecha de género en el ingreso laboral (% , hombres - mujeres) por percentiles. Total nacional 2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

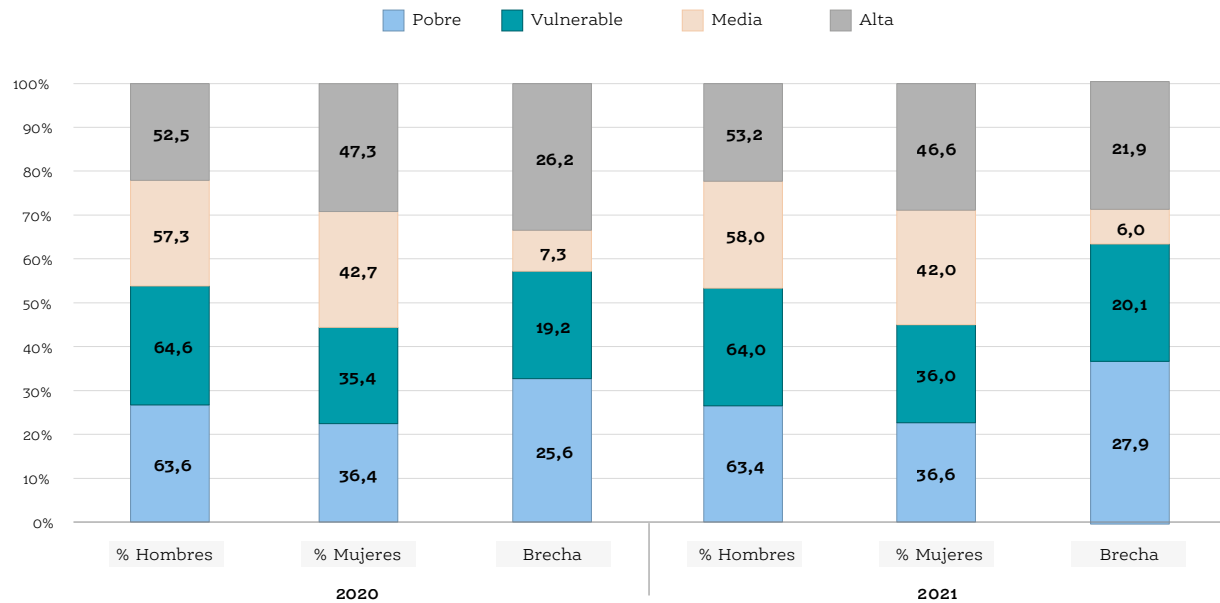
1.1.3.6. Brecha de género en el ingreso laboral según clases sociales

Para 2021, la brecha de género es **más amplia en las personas que se encuentran en hogares de clase social pobre (27,9%)**, seguida por las personas que se encuentran en hogares de clase alta (21,9%).

En el ingreso laboral promedio por hora se observa que la brecha en todas las clases sociales¹¹, exceptuando la clase media (-2,4%), es positiva (a favor de los hombres) y la más amplia se presenta en la clase alta.

Figura 9. Personas ocupadas con ingresos laborales, según sexo (%), clases sociales y brecha (%) en el ingreso laboral mensual promedio.

**Total nacional
2020-2021**



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

¹¹ Para profundizar en la definición y determinación de las clases sociales, remítase al sitio oficial del DANE: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/pobreza-monetaria>

¹² 23 ciudades: Barranquilla, Cartagena, Sincelejo, Valledupar, Santa Marta, Riohacha, Bogotá, Tunja, Villavicencio, Neiva, Florencia, Bucaramanga, Cúcuta, Cali, Pasto, Popayán, Manizales, Ibagué, Pereira, Armenia, Medellín, Montería, y Quibdó.

1.1.4 Brecha de Género en el Ingreso Laboral en las 23 Principales Ciudades y Áreas Metropolitanas

En la Tabla 4 se observa que la brecha en el ingreso laboral promedio para las 23 ciudades y sus áreas metropolitanas¹² está a favor de los hombres. La ciudad donde se presenta la brecha más amplia es Cali con 20,3%, seguida por Barranquilla con 16,0%.

En contraste, para el ingreso laboral promedio por hora, existen ciudades y áreas metropolitanas donde la brecha está a favor de las mujeres, ejemplo de esto, es Riohacha (-16,6%), seguida de Sincelejo (-10,2%) y Quibdó (-7,3%).

Para el 2020, la ciudad con la brecha más alta fue Cartagena con 20,0%, mientras que para el año 2019 fue Villavicencio con 22,4%.

Tabla 4. Brecha entre hombres y mujeres en la media de ingresos laborales en las 23 ciudades y sus áreas metropolitanas 2021

| Ciudades | Ingreso laboral promedio | | | Ingreso laboral promedio por hora | | | 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 (%) |
| Armenia | 1.234 | 1.098 | 11,0 | 6,0 | 6,3 | -5,0 | 70 | 51 | 121 | 41,9% |
| Barranquilla | 1.219 | 1.023 | 16,0 | 6,0 | 5,7 | 4,5 | 502 | 340 | 842 | 40,4% |
| Bogotá | 1.802 | 1.638 | 9,1 | 9,1 | 8,9 | 1,3 | 2.105 | 1.687 | 3.792 | 44,5% |
| Bucaramanga | 1.519 | 1.291 | 15,0 | 7,6 | 7,2 | 4,6 | 287 | 234 | 520 | 44,9% |
| Cali | 1.505 | 1.200 | 20,3 | 7,7 | 7,0 | 8,4 | 649 | 519 | 1.168 | 44,4% |
| Cartagena | 1.237 | 1.056 | 14,7 | 6,5 | 6,1 | 5,6 | 249 | 171 | 421 | 40,7% |
| Cúcuta | 1.005 | 875 | 12,9 | 4,7 | 5,0 | -4,9 | 192 | 136 | 328 | 41,6% |
| Florencia | 1.302 | 1.191 | 8,5 | 6,3 | 6,4 | -1,9 | 37 | 25 | 63 | 40,7% |
| Ibagué | 1.386 | 1.171 | 15,6 | 6,7 | 6,4 | 5,2 | 119 | 93 | 212 | 43,9% |
| Manizales | 1.641 | 1.428 | 13,0 | 8,4 | 7,8 | 7,0 | 97 | 75 | 172 | 43,7% |
| Medellín | 1.770 | 1.573 | 11,1 | 8,7 | 8,4 | 3,8 | 974 | 784 | 1.758 | 44,6% |
| Montería | 1.143 | 1.024 | 10,4 | 6,1 | 6,0 | 0,3 | 82 | 55 | 137 | 40,0% |
| Neiva | 1.364 | 1.276 | 6,4 | 6,7 | 6,8 | -1,0 | 72 | 55 | 126 | 43,3% |
| Pasto | 1.322 | 1.129 | 14,6 | 7,0 | 6,7 | 3,9 | 101 | 83 | 184 | 45,0% |
| Pereira | 1.340 | 1.205 | 10,1 | 6,7 | 6,4 | 4,2 | 153 | 108 | 261 | 41,3% |
| Popayán | 1.337 | 1.194 | 10,7 | 7,0 | 6,7 | 4,6 | 57 | 44 | 101 | 43,4% |
| Quibdó | 1.285 | 1.246 | 3,0 | 6,9 | 7,4 | -7,3 | 19 | 11 | 30 | 37,2% |
| Riohacha | 1.045 | 998 | 4,5 | 5,1 | 6,0 | -16,6 | 51 | 37 | 88 | 41,8% |
| Santa Marta | 1.044 | 913 | 12,6 | 5,1 | 5,2 | -2,2 | 121 | 74 | 194 | 37,9% |
| Sincelejo | 1.076 | 973 | 9,5 | 5,2 | 5,7 | -10,2 | 68 | 43 | 111 | 38,6% |
| Tunja | 1.595 | 1.532 | 4,0 | 8,4 | 8,7 | -2,8 | 44 | 37 | 81 | 46,1% |
| Valledupar | 1.069 | 924 | 13,5 | 5,5 | 5,2 | 6,0 | 97 | 67 | 164 | 40,8% |
| Villavicencio | 1.414 | 1.190 | 15,8 | 6,7 | 6,4 | 4,6 | 123 | 94 | 216 | 43,3% |

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas a partir de los resultados del Censo 2005. Datos de población en miles. Por efecto del redondeo 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

1.2 Brecha Salarial de Género para el Subconjunto de la Población Asalariada “Acotada” Empleadas a Tiempo Completo: ¿Igual Salario por Igual Trabajo?

Para este apartado se tiene en cuenta una muestra¹³ de personas trabajadoras asalariadas a tiempo completo (40 horas) o más, y 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. A la muestra que cumple con estos criterios se le denomina “asalariados acotados”.

En 2021, las mujeres asalariadas a tiempo completo percibieron ingresos laborales promedio mensuales (4,0%) mayores que los hombres en esta misma situación de ocupación. En contraste con la brecha del total de ocupados (sección anterior) es 10,3 p.p. menor.

Las mujeres asalariadas de 55 años o más años tienen un ingreso 21,4% superior al de los hombres y 11,6 p.p. superior al ingreso que recibían en 2020.

Las mujeres “asalariadas acotadas” sin presencia de menores de 18 años en el hogar tienen ingresos laborales 11,6% mayores que los hombres, mientras que aquellas con presencia de menores de 18 años tienen ingresos 0,4% inferiores que los hombres.

Las mujeres solteras en unión libre y las casadas tienen ingresos superiores a los hombres en 10,2%, 3,3% y 3,1%, respectivamente.

En las ramas de actividades correspondientes a la sección h de la Tabla 5 se observa que los sectores están masculinizados al igual que en el apartado anterior.

Las mujeres asalariadas del grupo del 5% con menores ingresos laborales mensuales (percentil 5) ganan 13,8% menos que su contraparte masculina. Por otro lado, la brecha entre hombres y mujeres del percentil 25 al percentil 95 es favorable para las mujeres.

¹³ Este subconjunto es relevante, pues al restringirse a una relación laboral más “reglamentada” y, al ser la ocupación la actividad principal, se esperaría que en este caso las horas disponibles de trabajo remunerado no fueran el determinante principal de la brecha salarial y que se tratara de un universo más comparable entre sexos.

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

| | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Número de Personas (cifras en miles y %) | | | |
|---|---|---------|------------------|---|---------|------------------|--|---------|-------|---------------------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Total | Porcentaje de mujeres (%) |
| Total ^(b) | 1.661 | 1.728 | -4,0 | 7,9 | 8,5 | -7,8 | 5.017 | 3.199 | 8.216 | 38,9% |
| A) Dominio Geográfico | | | | | | | | | | |
| Urbano (cabeceras) | 1.744 | 1.762 | -1,0 | 8,3 | 8,7 | -4,6 | 4.364 | 3.028 | 7.393 | 41,0% |
| Rural (centros poblados y rural disperso) | 1.099 | 1.114 | -1,3 | 5,2 | 5,5 | -6,2 | 653 | 171 | 823 | 20,7% |
| B) Grupos etarios | | | | | | | | | | |
| 15 a 24 años | 1.044 | 1.045 | -0,2 | 4,9 | 5,0 | -2,3 | 766 | 504 | 1.269 | 39,7% |
| 25 a 34 años | 1.482 | 1.565 | -5,6 | 7,0 | 7,6 | -8,8 | 1.690 | 1.105 | 2.796 | 39,5% |
| 35 a 44 años | 1.875 | 1.915 | -2,1 | 8,8 | 9,5 | -7,0 | 1.249 | 834 | 2.083 | 40,0% |
| 45 a 54 más | 2.026 | 2.064 | -1,9 | 9,7 | 10,3 | -5,2 | 815 | 510 | 1.324 | 38,5% |
| 55 o más | 2.082 | 2.527 | -21,4 | 10,2 | 12,9 | -26,9 | 497 | 246 | 743 | 33,1% |
| C) Nivel Educativo ^(c) | | | | | | | | | | |
| Ninguno | 945 | 765 | 19,1 | 4,3 | 3,5 | 19,1 | 288 | 51 | 339 | 15,0% |
| Primaria | 1.026 | 890 | 13,3 | 4,7 | 4,2 | 11,3 | 808 | 213 | 1.021 | 20,9% |
| Secundaria | 1.034 | 888 | 14,1 | 4,8 | 4,2 | 12,6 | 257 | 87 | 344 | 25,4% |
| Media | 1.239 | 1.086 | 12,3 | 5,7 | 5,2 | 9,1 | 2.166 | 1.206 | 3.372 | 35,8% |
| Técnica y tecnológica | 1.687 | 1.416 | 16,0 | 7,9 | 6,9 | 12,9 | 714 | 745 | 1.459 | 51,0% |
| Profesional | 3.101 | 2.431 | 21,6 | 15,2 | 12,2 | 20,0 | 529 | 616 | 1.146 | 53,8% |
| Posgrado | 5.649 | 4.845 | 14,2 | 28,4 | 24,5 | 13,7 | 253 | 280 | 534 | 52,5% |
| D) Estado Civil ^(d) | | | | | | | | | | |
| Unión libre ^(e) | 1.406 | 1.452 | -3,3 | 6,6 | 7,1 | -7,2 | 2.061 | 942 | 3.003 | 31,4% |
| Casado/a | 2.473 | 2.550 | -3,1 | 11,8 | 12,8 | -8,5 | 1.045 | 582 | 1.627 | 35,8% |
| Separado/a o Divorciado/a | 1.616 | 1.572 | 2,7 | 7,7 | 7,7 | 0,1 | 404 | 562 | 966 | 58,1% |
| Viudo/a | 1.772 | 1.589 | 10,3 | 8,7 | 8,0 | 7,2 | 25 | 57 | 82 | 69,2% |
| Soltero/a | 1.469 | 1.619 | -10,2 | 7,1 | 7,9 | -12,0 | 1.452 | 1.050 | 2.502 | 42,0% |
| E) Presencia de NNA ^(f) | | | | | | | | | | |
| Sin menores de 18 años | 1.788 | 1.995 | -11,6 | 8,6 | 9,9 | -14,9 | 2.113 | 1.225 | 3.337 | 36,7% |
| Con menores de 18 años | 1.568 | 1.562 | 0,4 | 7,4 | 7,7 | -3,7 | 2.904 | 1.974 | 4.879 | 40,5% |

| | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Número de Personas (cifras en miles y %) | | | |
|--|---|---------|------------------|---|---------|------------------|--|---------|-------|---------------------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Total | Porcentaje de mujeres (%) |
| F) Autorreconocimiento étnico ^(g) | | | | | | | | | | |
| Negro/a, mulato/a (afrodescendiente), afrocolombiano/a | 1.372 | 1.418 | -3,4 | 6,6 | 7,2 | -8,5 | 316 | 165 | 481 | 34,3% |
| Autorreconocimiento indígena | 1.149 | 1.268 | -10,3 | 5,4 | 6,5 | -19,2 | 83 | 38 | 121 | 31,2% |
| Sin autorreconocimiento étnico | 1.690 | 1.750 | -3,6 | 8,0 | 8,6 | -7,2 | 4.616 | 2.995 | 7.611 | 39,4% |
| Formalidad ^(g) | | | | | | | | | | |
| Formal | 2.027 | 2.020 | 0,3 | 9,7 | 10,0 | -2,6 | 2.632 | 1.998 | 4.631 | 43,2% |
| Informal | 1.023 | 982 | 3,9 | 4,7 | 4,6 | 2,1 | 562 | 345 | 907 | 38,1% |
| Ramas de actividad ^(h) | | | | | | | | | | |
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca | 1.042 | 1.136 | -9,0 | 4,8 | 5,5 | -13,2 | 325 | 78 | 403 | 19,3% |
| Explotación de minas y canteras | 2.785 | 4.659 | -67,3 | 13,2 | 22,2 | -68,4 | 103 | 10 | 113 | 9,0% |
| Industrias manufactureras | 1.511 | 1.421 | 5,9 | 7,2 | 6,8 | 5,7 | 864 | 423 | 1.287 | 32,9% |
| Suministro de electricidad gas, agua y gestión de desechos | 1.788 | 2.278 | -27,4 | 8,6 | 11,2 | -30,5 | 124 | 34 | 157 | 21,4% |
| Construcción | 1.191 | 2.076 | -74,2 | 5,6 | 10,1 | -79,5 | 663 | 66 | 729 | 9,0% |
| Comercio y reparación de vehículos | 1.321 | 1.244 | 5,9 | 6,1 | 5,9 | 3,4 | 926 | 652 | 1.578 | 41,3% |
| Transporte y almacenamiento | 1.415 | 1.538 | -8,7 | 6,4 | 7,5 | -17,8 | 345 | 84 | 429 | 19,7% |
| Alojamiento y servicios de comida | 1.100 | 890 | 19,2 | 5,0 | 4,1 | 17,9 | 202 | 317 | 519 | 61,1% |
| Información y comunicaciones | 2.723 | 2.413 | 11,4 | 13,5 | 12,0 | 11,1 | 147 | 80 | 226 | 35,2% |
| Actividades financieras y de seguros | 3.094 | 2.861 | 7,5 | 15,4 | 14,3 | 7,1 | 109 | 141 | 251 | 56,3% |
| Actividades inmobiliarias | 1.280 | 1.492 | -16,6 | 5,9 | 7,2 | -23,1 | 157 | 52 | 209 | 24,8% |
| Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos | 1.903 | 1.717 | 9,8 | 9,1 | 8,4 | 8,1 | 306 | 268 | 574 | 46,7% |
| Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana | 2.881 | 2.327 | 19,2 | 14,0 | 11,8 | 15,5 | 595 | 876 | 1.471 | 59,5% |
| Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios | 1.449 | 1.534 | -5,9 | 6,9 | 7,5 | -9,0 | 151 | 117 | 268 | 43,7% |
| Percentiles de ingreso ⁽ⁱ⁾ | | | | | | | | | | |
| Percentil 05 | 580 | 500 | 13,8 | - | - | - | 251 | 180 | 431 | 41,7% |
| Percentil 10 | 750 | 700 | 6,7 | - | - | - | 513 | 335 | 847 | 39,5% |
| Percentil 25 | 984 | 1.000 | -1,7 | - | - | - | 1.254 | 816 | 2.071 | 39,4% |
| Percentil 50 | 1.131 | 1.137 | -0,5 | - | - | - | 2.509 | 1.599 | 4.108 | 38,9% |
| Percentil 75 | 1.600 | 1.778 | -11,1 | - | - | - | 3.772 | 2.399 | 6.172 | 38,9% |
| Percentil 95 | 4.333 | 4.667 | -7,7 | - | - | - | 4.772 | 3.039 | 7.812 | 38,9% |
| Percentil 99 | 10.094 | 9.458 | 6,3 | - | - | - | 4.967 | 3.167 | 8.134 | 38,9% |

| | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Número de Personas (cifras en miles y %) | | | |
|----------------------------|---|---------|------------------|---|---------|------------------|--|---------|-------|---------------------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Total | Porcentaje de mujeres (%) |
| Clases sociales (j) | | | | | | | | | | |
| Pobre | 924 | 841 | 8,9 | 4,3 | 4,0 | 6,5 | 795 | 364 | 1.158 | 31,4% |
| Vulnerable | 1.100 | 1.037 | 5,7 | 5,1 | 5,0 | 2,4 | 1.605 | 851 | 2.456 | 34,7% |
| Media | 1.806 | 1.801 | 0,2 | 8,6 | 8,9 | -3,5 | 2.434 | 1.827 | 4.260 | 42,9% |
| Alta | 7.814 | 6.660 | 14,8 | 38,3 | 33,3 | 13,0 | 184 | 157 | 341 | 46,1% |

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Notas: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del Censo 2005. Resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente. Los ingresos laborales son construidos agregando los ingresos individuales imputados de primera actividad.

(a) El ingreso laboral promedio e ingreso laboral promedio por hora se presentan en miles de pesos. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente. El ingreso laboral promedio por hora no tiene en cuenta a las personas que no reportaron la cantidad de horas semanales que trabajan normalmente.

(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.), 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 o igual de 18 años.

(e) Indica si hay presencia de menores de edad en el hogar.

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

(g) 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 cinco personas o menos, excluyendo trabajadores/as independientes que se dedican a su oficio y los empleados/as del gobierno.

(h) Elaboradas a partir de la clasificación CIU Rev. 4. No se incluye la categoría “No Informa”.

(i) Los percentiles se calculan de manera separada para mujeres y para hombres. Primero se ordenan los valores de ingresos laborales de menor a mayor y luego se encuentra el valor umbral que corresponde al porcentaje de la distribución de ingresos. Por tanto, el valor del percentil 05 corresponde indica que el 5% de las mujeres de menores ingresos laborales 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.

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

1.3 Diferencias Metodológicas sobre la Brecha de Género a partir de la Metodología del Indicador Nacional ODS 5.A.1.C. y la Metodología ya Expuesta

Se presentan dos metodologías para el cálculo de la brecha salarial:

1) A nivel nacional está el indicador ODS 5.a.1.C denominado **Brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres**, que mide la diferencia porcentual entre el ingreso laboral mensual de hombres y mujeres en unas ocupaciones determinadas.

2) La metodología utilizada para el cálculo de brecha de género en la Nota Estadística busca mostrar la diferencia promedio entre la remuneración laboral recibida por los hombres y las mujeres ocupadas que perciben este tipo de ingreso. La fórmula de cálculo de la brecha es el ingreso laboral promedio de $((\text{hombres} - \text{mujeres}) / \text{hombres}) * 100$. Esto significa que si la brecha es positiva, los hombres ganan más en el porcentaje correspondiente.

La diferencia entre ambas metodologías radica en que el **indicador ODS nacional incluye** posiciones ocupacionales **con y sin remuneración**, mientras que el **cálculo de brecha de género únicamente incluye** aquellas posiciones **con remuneración**.

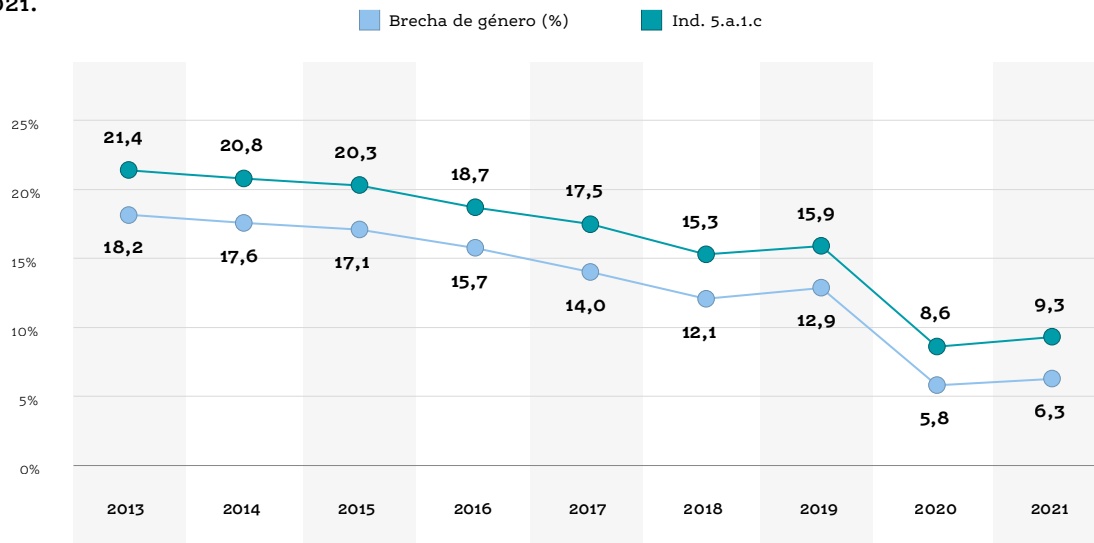
Esto implica que el universo de trabajadores del indicador nacional es más amplio, lo que evidencia una mayor brecha de género tanto en el ingreso laboral promedio mensual como en el ingreso laboral promedio por hora.

A continuación, se presentan las Figuras 10 y 11, en las que se observa que para el periodo de tiempo 2013-2021, cuando el universo de trabajadores es más amplio, la brecha aumenta, mientras que para la metodología de brecha donde el universo de trabajadores es menor, la brecha disminuye.

Figura 10. Brecha de género (%) en el ingreso laboral mensual promedio e indicador ODS 5.a.1.c.

Total nacional

2013 - 2021.



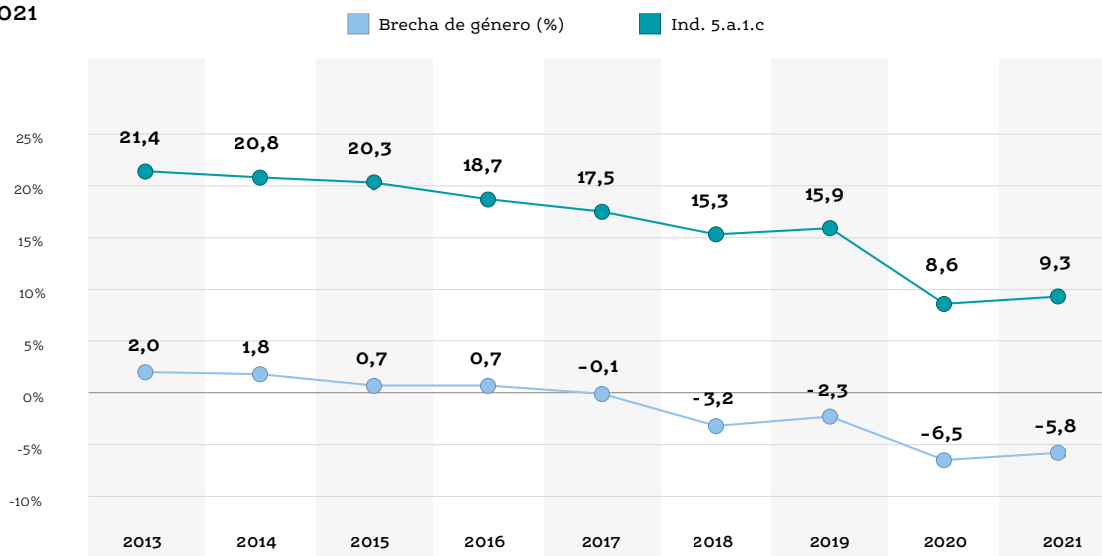
Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Algo similar ocurre para el ingreso laboral mensual promedio por hora, incluso, se observa que la brecha aumenta aún más cuando el universo de trabajadores es más amplio.

Figura 11. Brecha de género (%) en el ingreso laboral mensual promedio por hora e indicador ODS 5.a.1.c.

Total nacional

2013 - 2021



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

2.

Brecha

Salarial de

Género en

Colombia

Utilizando Como Fuente de Información el RELAB 2020-2021

En este capítulo se presentan los resultados de la brecha salarial de género, para lo cual se utiliza la información de los trabajadores que pertenecen a la categoría de cotizantes dependientes identificados en el Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB). La población de referencia son hombres y mujeres con relaciones laborales dependientes¹⁴ que presentan registros de cotización a seguridad

social en el Sistema de Seguridad Social Integral y cuentan con datos disponibles sobre sus ingresos laborales. En promedio, la distribución muestra que cerca del 42,1% de los trabajadores dependientes en el RELAB son mujeres y el 57,9% son hombres. A continuación, se describen brevemente los resultados desagregados para algunas variables poblacionales y de las empresas.

2.1 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, que ha permitido producir estadísticas complementarias sobre las dinámicas del mercado laboral desde la pandemia del COVID-19. Estas estadísticas posibilitan análisis adicionales para el universo de referencia con mayor nivel de granularidad e interseccionalidad, debido a que los registros administrativos contienen la totalidad de observaciones del universo considerado, lo que elimina la exigencia de la representatividad por tamaño de muestra y permite ampliar el espectro de desagregaciones posibles. Lo anterior es especialmente relevante cuando el objetivo es el análisis de datos desde una perspectiva diferencial y de interseccionalidad, lo que requiere datos desagregados.

Además, por su estructura longitudinal, el RELAB tiene la capacidad de realizar seguimiento a las dinámicas de las relaciones laborales, a su duración o estabilidad, rotación, 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. En

este sentido, trabajos recientes han utilizado 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 (Amuedo-Dorantes y De la Rica (2006), Korkeamäki y Kyyrä (2006), Heinze y Wolf (2010), Casarico y Lattanzio (2019), Böheim et al. (2013), entre otros).

Sin embargo, el aprovechamiento estadístico de los registros administrativos enfrenta retos en lo relativo a 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 realizan aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. El RELAB cuenta prácticamente con la totalidad de relaciones laborales dependientes y con una subcobertura de las relaciones independientes. Por último, este registro estadístico presenta una ventana de actualización de un año, por lo que los datos publicados de 2021 aún no están cerrados, aunque cuentan con una cobertura del 99% de las actualizaciones.

¹⁴ Se refiere a la relación de un empleado que se obliga a cotizar por medio de su empleador.

2.2 Resultados – Brechas de Género en los Ingresos Laborales con Fuente RELAB

Tabla 6. Brecha del ingreso laboral mensual promedio por sexo 2021

| | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Ingreso laboral promedio por hora ^(a) | | | Número total de personas al año (cifras y %) ^(c) | | | |
|-------|---|---------|------------------|--|---------|------------------|---|---------|--------|---------------------------|
| | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Brecha (%) (H-M) | Hombres | Mujeres | Total | Porcentaje de mujeres (%) |
| Total | 1.567 | 1.616 | -3,1% | 2.022 | 2.018 | 0,2% | 6.673 | 4.851 | 11.524 | 42,1% |

Notas:

(a) El primer panel corresponde al promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo de 2021 dividido entre 12 meses.

(b) El segundo panel corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, promedio para los meses con información disponible de ingresos en el 2021 de las personas.

(c) La población de referencia son hombres y mujeres con relaciones laborales dependientes en 2021 con cotización a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral con datos disponibles de ingresos laborales.

(d) La generación de la variable ingreso está basada en las rutinas de validación y agregación de registros administrativos.

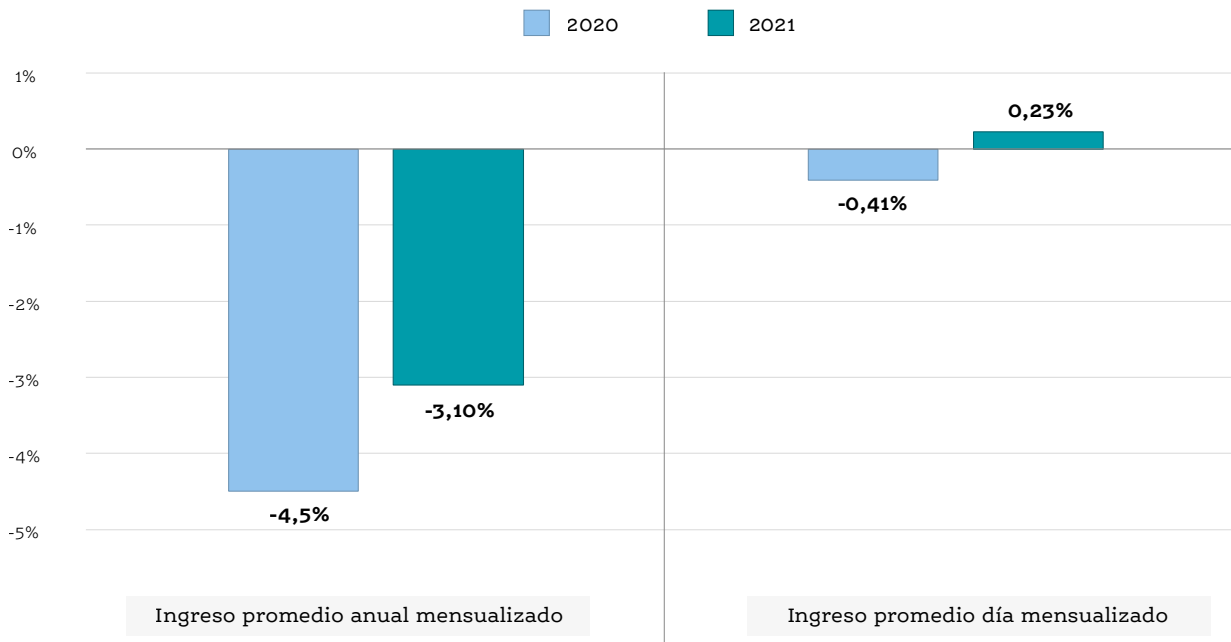
Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB).

El cálculo de brechas de género a partir del RELAB entre 2020 y 2021 se realiza a partir de la población de referencia que son hombres y mujeres cotizantes a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral, con datos disponibles de ingresos laborales que aparecen al menos una vez en el periodo de estudio. Además, se muestran resultados por separado para dos métodos de cálculo del ingreso mensual: (a) el promedio anual mensualizado¹⁵ y (b) el promedio por día de cotización mensualizado¹⁶. A partir de los datos obtenidos del RELAB sobre los ingresos laborales de las personas, se observa que en la distribución de los ingresos obtenidos de las personas el porcentaje de mujeres cotizantes es de 42,1% frente al 57,9% de los hombres.

¹⁵ El método consiste en el promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo del año, dividido entre 12 meses.

¹⁶ El método (b) corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, tomando como referencia los meses con información disponible de ingresos de las personas en el año.

**Figura 12. Media de la brecha salarial de género
2020 - 2021**



Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB) .

La Figura 12 muestra la brecha salarial calculada con el ingreso promedio anual mensualizado y con el ingreso promedio por día de cotización mensualizado. Los resultados evidencian que en este caso la brecha salarial de género es negativa, lo que significa que las mujeres ganan más que los hombres. En 2021, la brecha de ingreso laboral promedio anual llegó a -3,1%, cifra que, comparada con la obtenida en 2020 (-4,5%), muestra una reducción de 1,4 p.p. Esto denota que la diferencia a favor de los ingresos de las mujeres frente al de los hombres se mantiene, pero en un menor nivel debido al repunte en los ingresos de los hombres.

Por su parte, la brecha de ingreso promedio por día de cotización no muestra el mismo comportamiento. En este caso, el signo de la brecha en 2021 es positiva (0,2%), lo que contrasta con la obtenida en 2020 (-0,4%) y deja ver cómo durante estos dos años se pasó de una diferencia salarial que favorecía a las mujeres a otra donde son los hombres quienes superan el salario devengado por las mujeres.

A continuación, se detalla el comportamiento de la brecha salarial de género a partir de características asociadas al ciclo de vida, a condiciones laborales relacionadas con la estabilidad contractual, así como a las relacionadas con la empresa y la distribución de los salarios.

Tabla 7. Brecha del ingreso laboral mensual promedio según grupos etarios por sexo 2021 - 2021

| I. Quinquenios de edad | Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a) | | | Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b) | | | 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 (%) |
| 15-19 | 443 | 471 | -6,3% | 1.123 | 1.195 | -6,4% | 68 | 41 | 109 | 37,8% |
| 20-24 | 684 | 739 | -7,9% | 1.242 | 1.291 | -4,0% | 799 | 573 | 1.373 | 41,8% |
| 25-29 | 1.083 | 1.167 | -7,7% | 1.534 | 1.593 | -3,8% | 1.116 | 876 | 1.992 | 44,0% |
| 30-34 | 1.439 | 1.529 | -6,3% | 1.863 | 1.918 | -3,0% | 1.024 | 804 | 1.828 | 44,0% |
| 35-39 | 1.727 | 1.792 | -3,8% | 2.153 | 2.167 | -0,7% | 888 | 703 | 1.591 | 44,2% |
| 40-44 | 1.893 | 1.955 | -3,3% | 2.310 | 2.315 | -0,2% | 774 | 597 | 1.371 | 43,5% |
| 45-49 | 1.928 | 2.021 | -4,8% | 2.330 | 2.358 | -1,2% | 605 | 438 | 1.043 | 42,0% |
| 50-54 | 1.985 | 2.155 | -8,6% | 2.377 | 2.465 | -3,7% | 533 | 359 | 892 | 40,2% |
| 55-59 | 2.139 | 2.300 | -7,5% | 2.539 | 2.691 | -6,0% | 434 | 264 | 699 | 37,8% |
| 60-64 | 2.219 | 2.435 | -9,7% | 2.770 | 2.815 | -1,7% | 260 | 122 | 382 | 32,0% |
| 65+ | 2.670 | 2.125 | 20,4% | 3.437 | 2.525 | 26,5% | 160 | 72 | 232 | 31,1% |

Notas:

(a) El primer panel corresponde al promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo de 2021 dividido entre 12 meses.

(b) El segundo panel corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, promedio para los meses con información disponible de ingresos en el 2021 de las personas.

(c) La población de referencia son hombres y mujeres con relaciones laborales dependientes en 2021 y cotización a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral, con datos disponibles de ingresos laborales.

(d) La generación de la variable ingreso está basada en las rutinas de validación y agregación de registros administrativos.

(e) Las variables sexo y edad se obtiene del REBP (Registro Estadístico Base de Población) con una cobertura del 99% en promedio actualizado a 14 de marzo de 2022.

(f) La variable de sector económico proviene de la integración por aportante con el DEE (Directorio Estadístico de Empresas) actualizado a 16 de marzo de 2022 con una cobertura del 99% sobre las relaciones laborales dependientes por mes.

(g) Los resultados incluyen actualizaciones mensuales hasta doce meses desde el primer día del periodo de cotización diferente al subsistema de salud o hasta el último día del mes de diciembre de 2021.

(h) La edad se calcula como la diferencia entre el 2021 y el año de nacimiento respectivo.

Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB).

Al hacer la desagregación de los datos por grupos etarios, en la Tabla 7 se observa que en los dos métodos de cálculo la brecha salarial está a favor de las mujeres en todos los grupos de edad, a excepción del grupo de 65 años y más. Para este grupo la brecha en el ingreso laboral promedio anual mensualizado está a favor de los hombres con el 20,4%, y la brecha del ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado es de 26,5%. Esto podría deberse al retiro de aquellas relaciones laborales mejor remuneradas, ya sea por la salida de la ocupación debido a la pérdida de trabajo o a la jubilación. Por el contrario, para el grupo de edad de 60 a 64 años,

se observa que en el método (a) denominado ingreso laboral promedio anual mensualizado, la brecha salarial es de -9,7% y, al compararla con la brecha total (-3,1%), se presenta una diferencia de 6,6 p.p.

Tabla 8. Brecha del ingreso laboral mensual promedio según novedades de suspensión y número de meses trabajados de 2021

| | Ingreso laboral promedio ^(a) | | | Ingreso laboral promedio ^(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 (%) |
| II. Novedades de suspensión | | | | | | | | | | |
| Dependientes sin ningún tramo de suspensión en todo el año | 1.626 | 1.683 | -3,5% | 2.080 | 2.085 | -0,2% | 5.760 | 4.314 | 10.073 | 42,8% |
| Dependientes con novedades de suspensión en algún tramo del año | 1.195 | 1.079 | 9,7% | 1.657 | 1.477 | 10,9% | 913 | 538 | 1.451 | 37,1% |
| III. Número de meses trabajados | | | | | | | | | | |
| 1-3 meses | 114 | 137 | -20,0% | 1.410 | 1.464 | -3,8% | 986 | 600 | 1.586 | 37,8% |
| 4-6 meses | 449 | 497 | -10,5% | 1.477 | 1.529 | -3,5% | 725 | 495 | 1.220 | 40,6% |
| 7-11 meses | 1.029 | 1.074 | -4,4% | 1.595 | 1.582 | 0,8% | 1.350 | 957 | 2.307 | 41,5% |
| Año completo | 2.390 | 2.316 | 3,1% | 2.459 | 2.371 | 3,5% | 3.611 | 2.800 | 6.411 | 43,7% |

Notas:

(a) El primer panel corresponde al promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo de 2021 dividido entre 12 meses.

(b) El segundo panel corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, promedio para los meses con información disponible de ingresos en el 2021 de las personas.

(c) La población de referencia son hombres y mujeres con relaciones laborales dependientes en 2021 con cotización a seguridad social en el Sistema de Seguridad Social Integral con datos disponibles de ingresos laborales.

(d) La generación de la variable ingreso está basada en las rutinas de validación y agregación de registros administrativos.

(e) La variable de sector económico proviene de la integración por aportante con el DEE (Directorio Estadístico de Empresas) actualizado a 16 de marzo de 2022 con una cobertura del 99% sobre las relaciones laborales dependientes por mes.

(f) Los resultados incluyen actualizaciones mensuales hasta doce meses desde el primer día del periodo de cotización diferente al subsistema de salud o hasta el último día del mes de diciembre de 2021.

(g) El número de meses trabajados corresponde al número de meses con información disponible de ingresos laborales.

Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB).

Por otro lado, un elemento importante es la suspensión del contrato como consecuencia de la pandemia del COVID-19. De esta manera, a partir de la Tabla 9 se observa que la brecha difiere en ambos métodos de cálculo, es decir, quienes conservaron su cotización como trabajadores dependientes durante todo el año presentan una brecha que favorece a las mujeres, pero para quienes tuvieron interrupciones la brecha favorece a los hombres. Adicionalmente, el ingreso para ambos sexos es superior en las personas dependientes sin ningún tramo de suspensión en todo el año, con respecto a las personas que no presentan novedades, y esto ocurre para ambos métodos de cálculo.

La estabilidad del empleo es otro componente para analizar. Respecto al año total, para ambos métodos se observa una brecha a favor de los hombres en 3,1% (método a) y 3,5% (método b). Sin embargo, mientras aumentan los meses trabajados aumenta tanto el porcentaje de participación de las mujeres como la brecha salarial a favor de los hombres. De 1 a 3 meses trabajados se observa la mayor brecha salarial del ingreso laboral promedio anual mensualizado a favor de las mujeres con -20,0%.

Teniendo en cuenta que las variaciones en el ingreso laboral se pueden explicar mediante distintos factores, a continuación se desagregan resultados en tamaño de las empresas, percentiles y sector y ramas de las actividades.

2.2.1. Tamaño de las Empresas

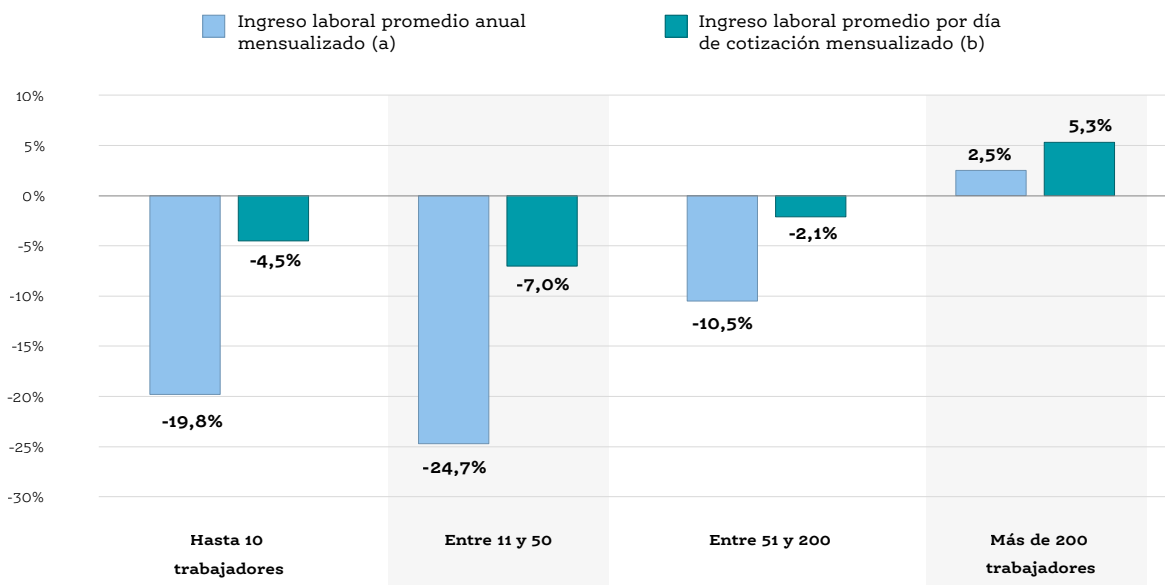
El tamaño de las empresas es una variable relevante en el análisis de las brechas salariales de género, debido a que es una característica de la unidad económica que termina incidiendo en los ingresos que devengan hombres y mujeres.

Se observa que en las empresas donde hay más de 200 trabajadores la brecha está a favor de los hombres con 2,5% (método a) y 5,3% (método b). Por el contrario, donde las empresas tienen menor tamaño, es decir, entre 51 y 200, entre 11 y 50, y hasta 10 trabajadores, la brecha está a favor de las mujeres con -10,5%, -24,7% y -19,8%, respectivamente, esto ocurre en la brecha del ingreso laboral promedio anual mensualizado y se presenta un patrón similar en el método b (Figura 13).

Estos resultados muestran una relación entre el grado de feminización y el tamaño de la empresa con el comportamiento de la brecha salarial de género. En las empresas más pequeñas, donde la proporción de mujeres es menor comparada con la de los hombres, las diferencias salariales son positivas para ellas, pero en la medida en que esa proporción se incrementa y la proporción de hombres se reduce, las brechas salariales penalizarán a las mujeres, incluso cuando realizan el mismo trabajo que los hombres o trabajos de igual valor.

Figura 13. Brecha del ingreso laboral mensual promedio y el ingreso laboral promedio por horas según tamaño de las empresas

2021



Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB).

Tabla 9. Brecha del ingreso laboral mensual promedio según tamaño de las empresas
2021

| | Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a) | | | Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b) | | | Número total de personas al año (cifras y %) | | | |
|-------------------------------|--|-----------------|--------------|--|-----------------|--------------|--|-----------------|---------------|---------------------------|
| | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Total (miles) | Porcentaje de mujeres (%) |
| IV. Tamaño de empresas | | | | | | | | | | |
| Hasta 10 trabajadores | 727 | 871 | -19,8% | 1.268 | 1.325 | -4,5% | 1.202 | 738 | 1.940 | 38,0% |
| Entre 11 y 50 | 847 | 1.056 | -24,7% | 1.455 | 1.557 | -7,0% | 1.637 | 874 | 2.511 | 34,8% |
| Entre 51 y 200 | 1.044 | 1.153 | -10,5% | 1.667 | 1.702 | -2,1% | 1.674 | 986 | 2.660 | 37,1% |
| Más de 200 trabajadores | 1.881 | 1.834 | 2,5% | 2.471 | 2.339 | 5,3% | 3.428 | 2.801 | 6.229 | 45,0% |

Notas:

a) El primer panel corresponde al promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo de 2021 dividido entre 12 meses.

(b) El segundo panel corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, promedio para los meses con información disponible de ingresos en el 2021 de las personas.

(c) La generación de la variable ingreso está basada en las rutinas de validación y agregación de registros administrativos.

(d) Las variables sexo y edad se obtiene del REBP (Registro Estadístico Base de Población) con una cobertura del 99% en promedio actualizado a 14 de marzo de 2022.

(e) Los resultados incluyen actualizaciones mensuales hasta doce meses desde el primer día del periodo de cotización diferente al subsistema de salud o hasta el último día del mes de diciembre de 2021.

(f) El tamaño de la empresa corresponde al número de cotizantes ocupados promedios en un mes de 2021.

Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB).

2.2.2. Sector y rama de actividad de las empresas

En las empresas que pertenecen al sector público y privado se evidencia que el porcentaje de mujeres que trabaja es de 41,1% en el sector privado y 54,5% en el sector público. Adicionalmente, se observa que para el método (a), la brecha salarial en el sector privado está a favor de las mujeres en -0,2%, mientras que el sector público tiene una brecha salarial de 12,1% a favor de los hombres, no obstante, se observa que los salarios en el sector público son mayores tanto para hombres como para mujeres, en contraste con el sector privado.

Respecto al análisis por sector, se observa que los sectores con menor participación de las mujeres son: explotación de minas y canteras con 13,9%, seguido por el sector de la construcción con 17,5%. Por tanto, para estos dos sectores se presenta una mayor brecha salarial a favor de las mujeres, igual a -21,8%

y -39,9%, respectivamente. Se destaca que estos sectores se consideran masculinizados.

En contraste, los sectores en los que las mujeres registran mayor participación son: administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana; y actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios con 63,3% y 57,1%, respectivamente. Sin embargo, en los dos sectores se presenta una mayor brecha salarial a favor de los hombres, igual a 21,6% y 6,1%, respectivamente. Por lo tanto, se podría afirmar que en las ramas con mayor participación femenina las mujeres perciben menores niveles salariales, comparado con lo que perciben los hombres, lo que posiblemente puede ser resultado de la menor valoración que goza el trabajo de las mujeres en las ocupaciones altamente feminizadas.

Tabla 10. Brecha del ingreso laboral mensual promedio según sector y rama de actividad de las empresas por sexo 2021

| | Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a) | | | Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b) | | | Número total de personas al año (cifras y %) | | | |
|---|--|-----------------|--------------|--|-----------------|--------------|--|-----------------|---------------|---------------------------|
| | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Total (miles) | Porcentaje de mujeres (%) |
| V. Sector público o privado | | | | | | | | | | |
| Sector privado | 1.420 | 1.422 | -0,2% | 1.881 | 1.824 | 3,1% | 6.309 | 4.401 | 10.710 | 41,1% |
| Sector público | 3.676 | 3.233 | 12,1% | 4.193 | 3.764 | 10,2% | 408 | 488 | 896 | 54,5% |
| VI. Rama de actividad | | | | | | | | | | |
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca | 885 | 909 | -2,7% | 1.311 | 1.333 | -1,7% | 397 | 138 | 535 | 25,9% |
| Explotación de minas y canteras | 3.123 | 3.804 | -21,8% | 4.822 | 5.390 | -11,8% | 144 | 23 | 167 | 13,9% |
| Industrias manufactureras | 1.490 | 1.326 | 11,0% | 2.030 | 1.820 | 10,4% | 912 | 532 | 1.444 | 36,8% |
| Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos | 2.225 | 2.513 | -13,0% | 2.709 | 3.013 | -11,2% | 111 | 40 | 151 | 26,5% |
| Construcción | 630 | 881 | -39,9% | 1.307 | 1.462 | -11,8% | 1.159 | 245 | 1.405 | 17,5% |
| Comercio y reparación de vehículos | 1.267 | 1.232 | 2,8% | 1.756 | 1.680 | 4,3% | 973 | 753 | 1.727 | 43,6% |

| | Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a) | | | Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b) | | | Número total de personas al año (cifras y %) | | | |
|--|--|-----------------|--------------|--|-----------------|--------------|--|-----------------|---------------|---------------------------|
| | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Total (miles) | Porcentaje de mujeres (%) |
| Transporte y almacenamiento | 1.045 | 1.181 | -13,0% | 1.538 | 1.712 | -11,3% | 597 | 160 | 757 | 21,2% |
| Alojamiento y servicios de comida | 810 | 764 | 5,7% | 1.368 | 1.295 | 5,3% | 160 | 198 | 358 | 55,3% |
| Información y comunicaciones | 2.654 | 2.017 | 24,0% | 3.475 | 2.740 | 21,2% | 238 | 155 | 393 | 39,5% |
| Actividades financieras y de seguros | 3.161 | 2.904 | 8,1% | 3.894 | 3.434 | 11,8% | 148 | 194 | 343 | 56,7% |
| Actividades inmobiliarias | 1.125 | 1.194 | -6,1% | 1.634 | 1.662 | -1,7% | 72 | 65 | 137 | 47,4% |
| Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos | 899 | 874 | 2,8% | 1.531 | 1.460 | 4,7% | 2.012 | 1.478 | 3.490 | 42,3% |
| Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana | 3.034 | 2.378 | 21,6% | 3.572 | 2.834 | 20,7% | 657 | 1.131 | 1.788 | 63,3% |
| Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios | 1.244 | 1.169 | 6,1% | 1.770 | 1.585 | 10,5% | 225 | 300 | 525 | 57,1% |

Notas:

(a) El primer panel corresponde al promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo de 2021 dividido entre 12 meses.

(b) El segundo panel corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, promedio para los meses con información disponible de ingresos en el 2021 de las personas.

(c) La generación de la variable ingreso está basada en las rutinas de validación y agregación de registros administrativos.

(d) Las variables sexo y edad se obtiene del REBP (Registro Estadístico Base de Población) con una cobertura del 99% en promedio actualizado a 14 de marzo de 2022.

(e) Los resultados incluyen actualizaciones mensuales hasta doce meses desde el primer día del periodo de cotización diferente al subsistema de salud o hasta el último día del mes de diciembre de 2021.

(f) La variable de sector económico proviene de la integración por aportante con el DEE (Directorio Estadístico de Empresas) actualizado a 16 de marzo de 2022 con una cobertura del 99% sobre las relaciones laborales dependientes por mes.

(g) La identificación del sector público se basa en la integración de empresas RELAB con el Directorio Estadístico del Sector Público del DANE.

(h) Las desagregaciones de ramas de actividad, tamaños de empresas y sector público o privado cuentan a la misma persona tantas veces como aparezcan en las distintas categorías a lo largo del año considerando que una persona pudo haber trabajado con más de una empresa durante el año, así mismo el ingreso laboral sólo corresponde al generado dentro de cada categoría. El 24% de las personas estuvieron relacionadas con más de una empresa en el año, esta cifra para los hombres fue de 27% mientras que para las mujeres es de 20%.

Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB).

2.2.3. Percentiles de Ingreso

A lo largo de la distribución salarial es posible observar el comportamiento de la brecha salarial en la Tabla 11. Desde el percentil 5 hasta el percentil 75 la brecha salarial es negativa, y luego, entre el percentil 95 y el percentil 99 se convierte en positiva. Esto significa que en la escala más baja, por cada 100 pesos que ganan las mujeres, a los hombres les representa 72,1 pesos menos, y en la escala más alta son los hombres quienes por cada 100 pesos que ganan, las mujeres ganan 87,5 pesos.

Según lo anterior, en la medida que el percentil de ingreso aumenta, la brecha salarial a favor de los hombres aumenta, es decir, actúan directamente proporcionales (método a). Esto muestra que entre los trabajadores de bajos ingresos, para el universo de trabajadores dependientes que contiene el RELAB, la brecha está a favor de las mujeres y en los trabajadores de altos ingresos está a favor de los hombres. Además, para el Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado, se observa que en los tres primeros percentiles, en otras palabras, en el primer cuartil, tanto los hombres

como las mujeres devengan 909 mil pesos, que corresponde al salario mínimo del país en 2021. En adelante y hasta el percentil 75, las mujeres ganan más que los hombres, y en los percentiles más altos los hombres devengan más que las mujeres (método b). Cabe mencionar que el RELAB solo incluye personas con un vínculo formal cuyo pago es mayor o igual al salario mínimo, valor que solo puede ser menor cuando el empleado cotizó menos de los 30 días. Es por esto que los percentiles bajos no tienen un ingreso menor al mínimo.

Tabla 11. Brecha del ingreso laboral mensual promedio según percentiles de ingreso 2021

| | Ingreso laboral promedio anual mensualizado ^(a) | | | Ingreso laboral promedio por día de cotización mensualizado ^(b) | | |
|------------------------------------|--|-----------------|--------------|--|-----------------|--------------|
| | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) | Hombres (miles) | Mujeres (miles) | Brecha (H-M) |
| VII. Percentiles de ingreso | | | | | | |
| Percentil 05 | 28 | 76 | -172,7% | 909 | 909 | 0,0% |
| Percentil 10 | 101 | 167 | -65,0% | 909 | 909 | 0,0% |
| Percentil 25 | 457 | 599 | -31,1% | 909 | 909 | 0,0% |
| Percentil 50 | 909 | 936 | -3,0% | 1.152 | 1.170 | -1,5% |
| Percentil 75 | 1.531 | 1.705 | -11,4% | 1.820 | 2.083 | -14,4% |
| Percentil 95 | 5.230 | 5.108 | 2,3% | 5.761 | 5.498 | 4,6% |
| Percentil 99 | 13.498 | 11.811 | 12,5% | 14.600 | 12.441 | 14,8% |
| Comercio y reparación de vehículos | 1.267 | 1.232 | 2,8% | 1.756 | 1.680 | 4,3% |

Notas:

((a) El primer panel corresponde al promedio de la suma de los ingresos laborales generados en RELAB por las personas en sus relaciones laborales dependientes con información disponible de ingresos a lo largo de 2021 dividido entre 12 meses.

(b) El segundo panel corresponde al promedio de los ingresos laborales por día de cotización mensualizados, multiplicado por 30 días, promedio para los meses con información disponible de ingresos en el 2021 de las personas.

(c) La generación de la variable ingreso está basada en las rutinas de validación y agregación de registros administrativos.

(d) Las variables sexo y edad se obtiene del REBP (Registro Estadístico Base de Población) con una cobertura del 99% en promedio actualizado a 14 de marzo de 2022.

(e) Los resultados incluyen actualizaciones mensuales hasta doce meses desde el primer día del periodo de cotización diferente al subsistema de salud o hasta el último día del mes de diciembre de 2021.

Fuente: DANE. Registro Estadístico de Relaciones Laborales (RELAB).

3.

Conclusiones

La brecha de género en ingresos laborales en Colombia afecta negativamente a las mujeres, en especial al considerar los ingresos promedio mensuales y, en menor medida, al considerar el ingreso salarial por hora. Mientras que en el ingreso laboral promedio la brecha es 6,3%, la brecha en el ingreso salarial por hora es 5,8% superior que el salario de los hombres.

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 4,0% más que los hombres en el ingreso laboral mensual y 7,8% más en el ingreso laboral por hora (Tabla 9).

La desagregación por dominio geográfico es uno de los factores que afecta a las mujeres en el ingreso laboral. Las mujeres rurales ganan 28,4% menos que los hombres y 11,0% menos en el grupo de mujeres urbanas.

Para las personas ocupadas con ingresos laborales y asalariadas acotadas que están en estado civil “solteras”, la brecha está a favor de las mujeres en 13,8% y 10,2%, respectivamente. La brecha salarial de género ha perjudicado históricamente a las mujeres, ya sea para aquellas que devengan ingresos bajos como para aquellas que perciben ingresos altos, situación que se evidencia a lo largo de la distribución salarial.

La brecha de género en los ingresos laborales afecta más a las mujeres con presencia de menores de edad en el hogar, quienes ganan

11,3% menos en el ingreso laboral mensual que los hombres con menores de edad en el hogar. Por otra parte, las mujeres sin menores de edad en el hogar ganan mensualmente en promedio 3,3% más que los hombres sin presencia de niños, niñas y adolescentes.

Entretanto, si se tiene en cuenta que la información obtenida del RELAB corresponde a hombres y mujeres asalariadas, los resultados de las brechas salariales advierten la existencia de una retribución desproporcionada debido al género, con resultados desfavorables para las mujeres en el sector formal de la economía.

La brecha salarial positiva en los hombres en gran parte de los sectores económicos evidencia el trato desigual que reciben las mujeres cuando se desempeñan en categorías ocupacionales idénticas a la de ellos, pues a pesar de sus competencias y nivel educativo, terminan siendo marginadas a niveles jerárquicos ocupacionales inferiores, mientras que los hombres se posicionan en los superiores y con mayor salario (segregación ocupacional vertical).

El panorama no es distinto cuando de labores altamente feminizadas se trata, ya que la poca valoración social y económica que se le ha dado a las ocupaciones mayoritariamente realizadas por las mujeres, generalmente en empresas de ciertos sectores y de baja productividad, termina incidiendo de manera directa en salarios más bajos para ellas (segregación ocupacional horizontal).

Bibliografía

- Amuedo-Dorantes, C. & De la Rica, S. 2006. The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 5(1). <https://doi.org/10.1515/1538-0645.1498>
- Asaf Levanon, Paula England, Paul Allison, Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data, *Social Forces*, Volume 88, Issue 2, December 2009, 865–891. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- Casarico, A. & Lattanzio, S. (2019). *What Firms Do: Gender Inequality in Linked Employer-Employee Data*. Cambridge Working Papers in Economics 1966. Faculty of Economics, University of Cambridge.
- Departamento Nacional de Estadística (DANE). (2022). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)*.
- 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. <https://www.jstor.org/stable/20730779>
- Korkeamäki, O. & Kyyrä, T. (2006). A gender wage gap decomposition for matched employer–employee data. *Labour Economics*, 13(5), 611-638. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.02.001>
- López, L & Ortiz, E. (2011). *Clases medias y vulnerabilidad a la pobreza en América Latina*. https://www.researchgate.net/publication/310327545_Clases_medias_y_vulnerabilidad_a_la_pobreza_en_America_Latina.
- Moyser, M. (2019) *Measuring and Analyzing the Gender Pay Gap: A Conceptual and Methodological Overview*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/45-20-0002/452000022019001-eng.pdf?st=QmFuXvHv>

www.dane.gov.co



@DANE_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia



@DANEColombia