

Brecha salarial de género en Colombia

Noviembre 12 de 2020



**El futuro
es de todos**

**Gobierno
de Colombia**



Relevancia de la medición de la brecha salarial de género

- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye en su objetivo 8 sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico la Meta 8.5: “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y **la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**”. Los ingresos propios son un componente determinante de la autonomía económica.

- El entendimiento en las desigualdades de género requiere de variables socioeconómicas como el nivel educativo, la pertenencia étnica, la composición de los hogares entre otros, características que pueden explicar las dinámicas del mercado laboral como el diferencial en ingresos (ver Blau & Kahn, 2016; Levanon, England & Allison, 2009). Con la integración de fuentes se busca solucionar el problema de representatividad de las muestras.

Algunas consideraciones metodológicas

- A diferencia de otros indicadores del mercado laboral, el cálculo de la brecha salarial de género **no cuenta con estándares internacionales oficiales** (CEE, Guidance on communicating gender Statistics, 2020).

- Las asimetrías metodológicas están explicadas desde: i) la definición de ingreso (i.e. actividad principal, ingreso imputado); ii) la definición la unidad estadística (i.e. totalidad de personas ocupadas o solo asalariadas a tiempo completo, fuentes como OIT (*Global Wage Report*) o Cepal realizan estudios comparando únicamente población asalariada a tiempo completo; iii) la metodología de cálculo de los indicadores (i.e. promedio, mediana).

- El universo resultado de la integración de fuentes depende de la calidad en las llaves de integración y la consistencia de los metadatos.



Contenido de la nota estadística “Brecha salarial de género en Colombia”

1

Brecha salarial de género para la **población ocupada que recibe ingresos laborales** – GEIH, 2019.

2

Brecha salarial de género para el subconjunto de la **población asalariada empleada a tiempo completo “asalariados acotados”** – GEIH, 2019.

3

Brecha salarial de género para los dependientes* – **RELAB, 2018-2020.**

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

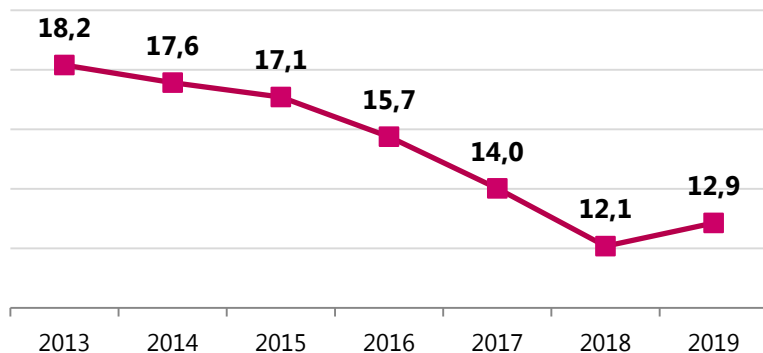
Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH - 2019



Brecha salarial de género

Población ocupada que recibe remuneración laboral - total nacional 2013-2019

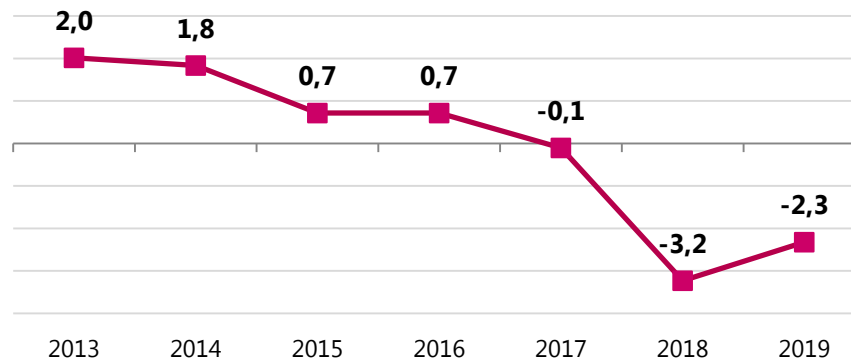
Brecha ingreso laboral mensual promedio



La brecha salarial total entre hombres y mujeres en 2019 es de **12,9%**: por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales, una mujer gana 87,1 pesos.

En el año **2013** la brecha era de **18,2%**: ha **disminuido 5,3 puntos porcentuales al compararse con 2019**.

Brecha ingreso laboral promedio por hora



Por hora, en promedio **las mujeres ganan 2,3% más que los hombres por hora de trabajo**.

En el 2013 la brecha era de 2,0% mientras que para el año 2019 esta fue de -2,3%, para una variación absoluta de 4,3 p.p.

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Nota: en la población ocupada se tiene en cuenta las siguientes posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular; obrero/a o empleado/a del gobierno; empleado/a doméstico/a; trabajador/a por cuenta propia; patrón/a o empleador/a; jornalero/a o peón/a; otro.

Brecha salarial de género según características poblacionales seleccionadas (I)

Población ocupada y con ingresos laborales

Total nacional – 2019. Cifras en miles de pesos y brecha en porcentaje

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio			Ingreso laboral promedio por hora			Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%)		
			(H-M)			(H-M)		
Total ¹	1.230	1.072	12,9	6,2	6,3	-2,3	21.453	40,5%
Urbano	1.416	1.171	17,3	7,1	6,8	4,0	17.106	44,0%
Rural	665	435	34,5	3,4	3,2	7,2	4.347	27,1%
15 a 24 años	769	727	5,4	4,1	4,4	-6,1	3.082	39,3%
25 a 34 años	1.266	1.149	9,2	6,2	6,4	-3,5	5.609	41,6%
35 a 44 años	1.466	1.246	15	7,1	7,1	-0,3	4.955	42,6%
45 a 54 años	1.360	1.150	15,4	6,7	6,7	-0,5	4.098	40,4%
55 o más años	1.133	888	21,6	6,2	6,3	-0,4	3.673	37,4%
Ninguno	609	373	38,8	3,1	2,7	12,5	3.021	29,7%
Primaria	791	521	34,2	3,8	3,3	13,8	4.715	33,4%
Secundaria	852	561	34,1	4,1	3,7	11,0	1.172	36,2%
Media	1.092	788	27,8	5,3	4,6	12,8	7.340	42,0%
Técnica y tecnol.	1.545	1.146	25,8	7,6	6,4	16,2	2.420	51,9%
Profesional	2.806	2.135	23,9	15,1	12,2	18,8	1.904	52,6%
Posgrado	5.432	4.189	22,9	29,1	24,9	14,5	879	52,0%
Autorrec. NARP ^f	985	861	12,6	5,1	5,3	-4,0	1.655	39,90%
Autorrec. Indígena	670	573	14,6	3,5	3,6	-2,0	694	39,70%
Ninguno	1.272	1.107	12,9	6,4	6,5	-2,1	19.103	40,60%

En 2019 las mujeres percibieron ingresos laborales mensuales **12,9% menores** que los hombres. Sin embargo los ingresos de las mujeres son **2,3% mayores en el ingreso por hora.**

Son más afectadas las mujeres **rurales, mayores, sin educación e indígenas.**

Las sub-muestras con signo negativo en la brecha indican ingresos superiores en las mujeres en el porcentaje correspondiente.

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).. Notas: resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles. los totales pueden diferir ligeramente. 1) Incluye a todas las personas ocupadas que reportan ingresos. Por definición excluye a trabajadores sin remuneración. El cálculo del ingreso laboral el DANE utiliza la **suma de los ingresos de la primera actividad, segunda actividad y los ingresos en especie** (percibidos por asalariados e independientes), tras proceso de imputación de ingresos.

Brecha salarial de género según características poblacionales seleccionadas (II)

Población ocupada y con ingresos laborales

Total nacional – 2019. Cifras en miles de pesos y brecha en porcentaje

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio			Ingreso laboral promedio por hora			Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Brecha (%) (H-M)		
Unión libre	1.090	861	21	5,2	5	3,8	7.882	35,2%
Casado/a	1.755	1.478	15,8	8,9	9,1	-2,2	4.610	37,70%
Separado/a o Divorciado/a	1.103	976	11,5	5,6	5,7	-2	3.200	57,00%
Viudo/a	805	690	14,3	4,9	4,7	4,1	507	70,80%
Soltero/a	1.105	1.198	-8,4	5,9	6,8	-15,4	4.991	38,70%
Sin hijos/as	1.316	1.224	7,0	6,8	7,2	-6,2	5.060	35,40%
Con hijos/as	1.200	1.032	14,0	6	6,1	-2,1	16.392	42,10%
Con 1 hijo/a	1.263	1.116	11,7	6,4	6,5	-1,3	6.648	44,10%
Con 2 hijos/as	1.289	1.084	15,9	6,4	6,5	-2,2	6.158	42,20%
Con 3 o más hijos/as	950	754	20,6	4,7	4,6	2,7	3.586	38,10%

- Las **mujeres casadas ganan 15,8% menos que los hombres casados** en el ingreso mensual. Sin embargo, ganan 2,2% más en el ingreso salarial por hora.
- Las mujeres solteras ganan 8,4% mas que los solteros en el ingreso mensual y 15,4% por hora.
- La brecha en contra de las mujeres para las personas sin hijos/as (7,0%) es el doble que para las personas con hijas/os (14,0%).

Brecha salarial de género según características seleccionadas de situación laboral

Brecha entre hombres y mujeres en la media de ingresos laborales 2019

Cifras en miles de pesos y brecha en porcentaje

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio total			Ingreso laboral promedio por hora de trabajo			Total de personas	% de mujeres
	Homb.	Mujeres	Brecha (H-M; %)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M; %)		
Total (1)	1.230	1.075	12,9	6,2	6,3	-2,3	21.453	40,5
Asalariados/as (2)	1.542	1.426	7,5	7,5	7,7	-2,3	11.179	42,3%
Independientes (3)	910	649	28,6	4,9	4,7	2,3	10.273	38,6%
Menos de 20 horas semanales	405	253	37,6	9,8	6,8	30,1	1.417	73,2%
Entre 20 y 39 horas semanales	800	660	17,6	6,7	5,5	17,0	3.053	58,2%
40 o más horas semanales	1.307	1.340	-2,5	6,0	6,5	-8,0	16.983	34,6%
Formal (4)	1.868	1.770	5,2	9,4	9,7	-4,0	9.165	41,0%
Informal (5)	760	540	29,0	3,9	3,8	2,9	12.287	40,2%
Agricultura, caza y silvicultura	614	428	30,3	3,2	3,1	0,4	3.237	13,9%
Industria manufacturera	1.304	863	33,9	6,3	4,7	25,4	2.532	44,0%
Construcción	1.064	1.762	-65,5	5,2	9,1	-74,8	1.515	5,8%
Comercio, hoteles y restaurantes	1.113	743	33,3	5,4	4,4	18,1	5.694	49,6%
Transporte, almacenamiento y comunicación	1.040	1.329	-27,8	4,8	7,4	-52,9	1.736	13,2%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.950	1.181	39,5	10,4	7,6	26,7	1.664	50,9%
Servicios comunales, sociales y personal	2.131	1.397	34,4	11,6	8,3	28	4.429	65,7%
Intermediación financiera	3.068	2.287	25,5	15,9	12,1	23,7	319	56,5%
Explotación de minas y canteras	2.208	2.228	-0,9	10,6	11,1	-4,7	200	14,5%
Suministro de gas, vapor y agua caliente	2.064	2.513	-21,7	10,2	12,8	-25,3	127	21,1%

La brecha es de **28,6%** en las personas **independientes** y 29% en informales.

A mayor número de horas de trabajo semanal, menor brecha. Las mujeres están sobrerrepresentadas en menos de 20 horas.

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

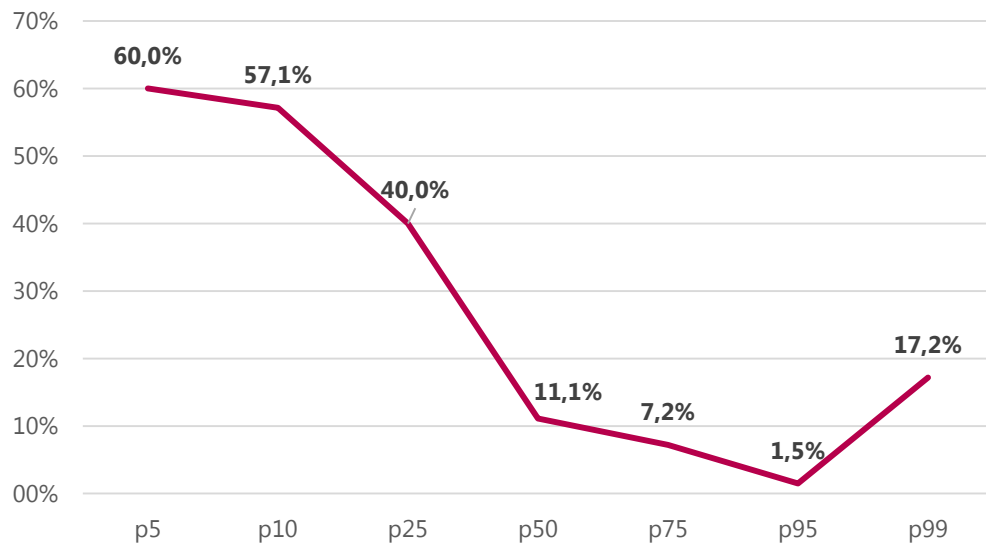
Notas: resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles. los totales pueden diferir ligeramente.

- (1) Incluye a todas las personas ocupadas que reportan ingresos.
- (2) Incluye las posiciones ocupacionales obrero o empleado público y particular, empleo doméstico y jornalero/a o peón.
- (3) Incluye las posiciones ocupacionales trabajador por cuenta propia y patrón o empleador.
- (4) y (5) corresponden a la definición oficial de informalidad del DANE.

Brecha salarial de género

Según percentiles de ingreso

Población ocupada y con ingresos laborales 2019



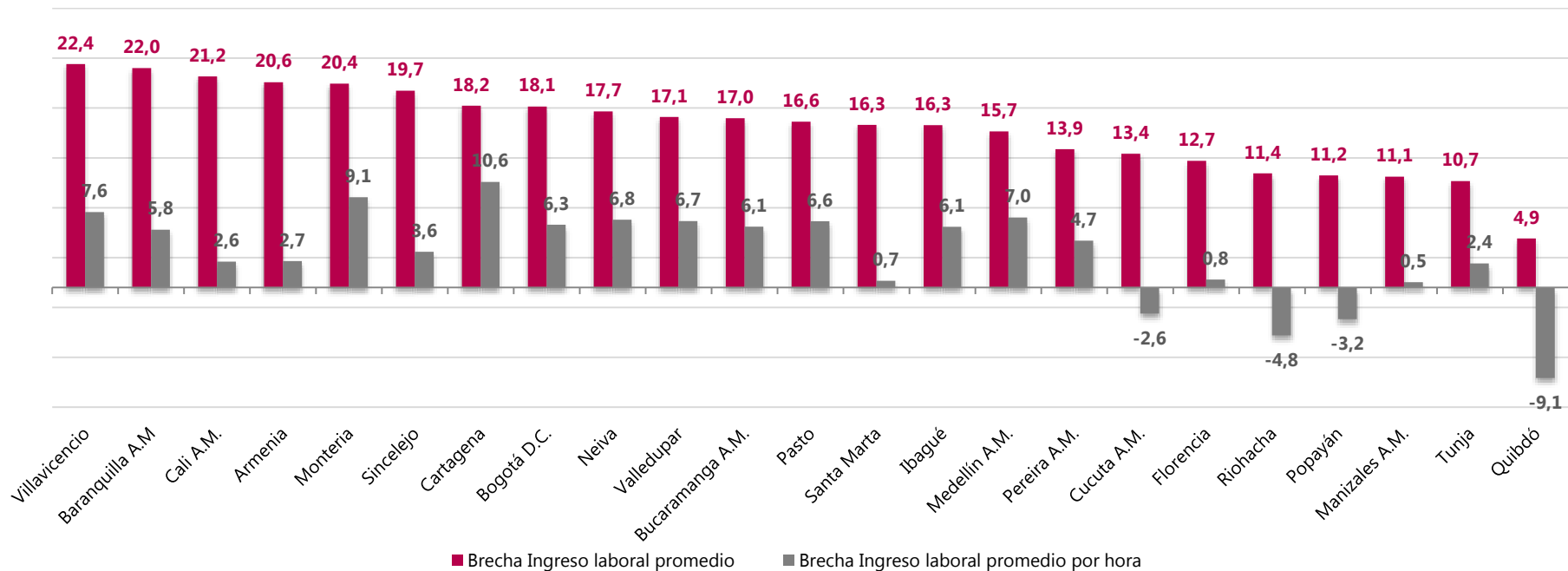
- Las mujeres ocupadas del grupo del 5% con menores ingresos laborales mensuales (percentil 5) reciben **60%** menos que su contra parte masculina.
- La brecha entre hombres y mujeres disminuye a medida que aumenta el valor del percentil.
- El grupo poblacional asociado al percentil 99 (el 1% de mayores ingresos laborales) vuelve a ampliar su brecha en contra de las mujeres donde ellas **perciben un 17,2% menos que los hombres**.
- Conceptos como pisos pegajosos y techos de cristal pueden contribuir en la interpretación de estos resultados.

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Nota: los percentiles se calculan de manera separada para mujeres y para hombres. 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.

Brecha salarial promedio mensual y por hora de las 23 principales ciudades y áreas metropolitanas

**Población ocupada
2019**



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Nota: en la población ocupada se tiene en cuenta las siguientes posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular; obrero/a o empleado/a del gobierno; empleado/a doméstico/a; trabajador/a por cuenta propia; patrón/a o empleador/a; jornalero/a o peón/a; otro.

Brecha salarial de género para el subconjunto de la población asalariada empleada a tiempo completo: “asalariados acotados”

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



Asalariados “acotados”

Las personas asalariadas corresponden únicamente a dos posiciones ocupacionales:

1. Obreros/as o empleados/as de empresa particular.

2. Obreros/as o empleados/as de empresas del gobierno.

Se restringe la muestra a quienes trabajan semanalmente **40 o más horas en su primera actividad.**

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 trata de un universo más comparable del anterior.

Sin embargo, la subsección anterior es importante pues allí se encuentran las mujeres más afectadas por las brechas de la división sexual del trabajo, de manera general.

Para 2019, según la GEIH hay 8,43 millones de asalariados acotados:

- **5.126.000** (69,8%) hombres
- **3.311.000** (39,2%) mujeres.

Esta población equivale al 39,3% de los/as trabajadores/as que reciben ingreso laboral.

Brecha salarial de género en asalariados acotados (I)

Cifras en miles y brecha en porcentaje - 2019

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio total			Ingreso laboral promedio por hora de trabajo			Total de personas	% de mujeres
	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M; %)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M; %)		
Total (1)	1.401	1.388	0,9	6,62	6,88	-3,9	8.436	39,2
Urbano (cabeceras)	1.471	1.421	3,4	6,96	7,04	-1,1	7.599	41,0
Rural (C. pobl. y rural disperso)	916	858	6,4	4,24	4,26	-0,3	837	22,9
15 a 24 años	917	904	1,4	4,28	4,33	-1,3	1.398	40,1
25 a 34 años	1.289	1.296	-0,5	6,03	6,36	-5,6	2.868	40,1
35 a 44 años	1.626	1.580	2,8	7,69	7,83	-1,9	2.103	40,4
45 a 54 años	1.612	1.644	-2,0	7,68	8,26	-7,6	1.352	38,0
55 o más años	1.699	1.750	-3,0	8,23	9,06	-10,1	713	33,0
Autorreconocimiento indígena	1.046	1.098	-5,0	5	5,6	-11,7	134	33,4
Autorreconocimiento NARP ^e	1.204	1.190	1,2	5,7	6	-4,5	555	36,3
Sin autorreconocimiento étnico	1.423	1.406	1,2	6,7	7	-3,6	7.747	39,6
Ninguno	835	671	19,7	3,78	3,05	19,4	438	17,3
Primaria	912	780	14,5	4,12	3,62	12,1	1.212	23,3
Secundaria	949	783	17,5	4,31	3,67	14,9	377	28,4
Media	1.065	921	13,6	4,86	4,40	9,5	3.468	37,6
Técnica y tecnológica	1.385	1.119	19,2	6,49	5,48	15,5	1.479	51,0
Profesional	2.726	2.109	22,6	13,54	10,65	21,3	986	54,4
Posgrado	5.513	4.245	23,0	27,86	22,13	20,5	476	52,7

- En 2019 las mujeres asalariadas percibieron ingresos laborales mensuales **0,9% menores** que los hombres en esta misma situación de ocupación en el ingreso laboral promedio mensual: la brecha es **12 puntos porcentuales menor a la del total de ocupados (sección anterior)**.
- Las mujeres asalariadas de **45 o más años tienen ingresos superiores que los hombres**.

Las sub-muestras con signo negativo en la brecha indican ingresos superiores en las mujeres. en el porcentaje correspondiente.

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

Notas: resultados en miles. Por efecto del redondeo en miles. los totales pueden diferir ligeramente.

(1) Incluye a todas las personas asalariadas que reportan ingresos positivos y trabajan 40 horas o más a la semana. Por definición excluye a trabajadores sin remuneración. El cálculo del ingreso laboral el DANE utiliza la **suma de los ingresos de la primera actividad**.

Brecha salarial de género (II)

Cifras en miles y brecha en porcentaje - 2019

Desagregaciones	Ingreso laboral promedio total			Ingreso laboral promedio por hora			Total de personas	% de mujeres
	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M; %)	Hombres	Mujeres	Brecha (H-M; %)		
Unión libre	1.182	1.160	1,9	5,47	5,66	-3,4	3.068	32,3
Casado/a	2.091	2.091	-0,02	10,00	10,64	-6,5	1.736	36,2
Separado/a o Divorciado/a	1.276	1.236	3,2	6,03	6,06	-0,5	1.108	57,5
Viudo/a	1.225	1.274	-4,1	5,63	6,38	-13,4	82	68,5
Sotlero/a	1.244	1.285	-3,3	5,96	6,33	-6,1	2.406	41,4
Sin hijos	1.582	1.643	-3,9	7,55	8,20	-8,5	1.870	34,9
Con hijos	1.345	1.326	1,4	6,33	6,56	-3,6	6.566	40,5
Con 1 hijo/a	1.397	1.396	0,1	6,58	6,93	-5,2	2.744	43,1
Con 2 hijos	1.399	1.367	2,3	6,58	6,77	-2,8	2.573	40,0
Con 3 o más hijos	1.141	1.047	8,3	5,35	5,12	4,4	1.249	35,7
Formal	1.562	1.528	2,2	7,4	7,6	-2,7	6.673	40,5
Informal	846	770	8,9	3,8	3,5	6,7	1.763	34,7
Agricultura, caza y silvicultura	882	847	4	4	4,1	-1,2	437	18,5
Industria manufacturera	1.237	1.222	1,2	5,9	5,9	-0,9	1.333	34,8
Construcción	1.143	1.537	-34,4	5,4	7,5	-38,5	765	9,0
Comercio, hoteles y restaurantes	1.114	987	11,5	5,1	4,6	10,0	2.173	45,4
Transporte, almacenamiento y comunicación	1.249	1.401	-12,1	5,6	6,8	-22,1	604	22,8
Actividades inmobiliarias, empresariales	1.655	1.480	10,6	7,9	7,4	7,4	803	40
Servicios comunales, sociales y personales	2.058	1.693	17,7	10	8,7	12,9	1.829	58,2
Intermediación financiera	2.887	2.101	27,2	14,5	10,9	25,4	256	57,7
Explotación de minas y canteras	2.346	3.166	-35,0	11,1	15,5	-39,6	126	12,2
Suministro de gas, vapor y agua caliente	1.732	2.294	-32,5	8,5	11,4	-34,5	110	19,9

En 2019 las mujeres asalariadas sin hijos tienen ingresos **3,9% mayores** que los hombres, mientras que aquellas con hijos tienen ingresos 1,4% inferiores que ellos.

Las mujeres solteras y viudas tienen ingresos superiores que los hombres.

A mayor número de hijos, mayor es la brecha.

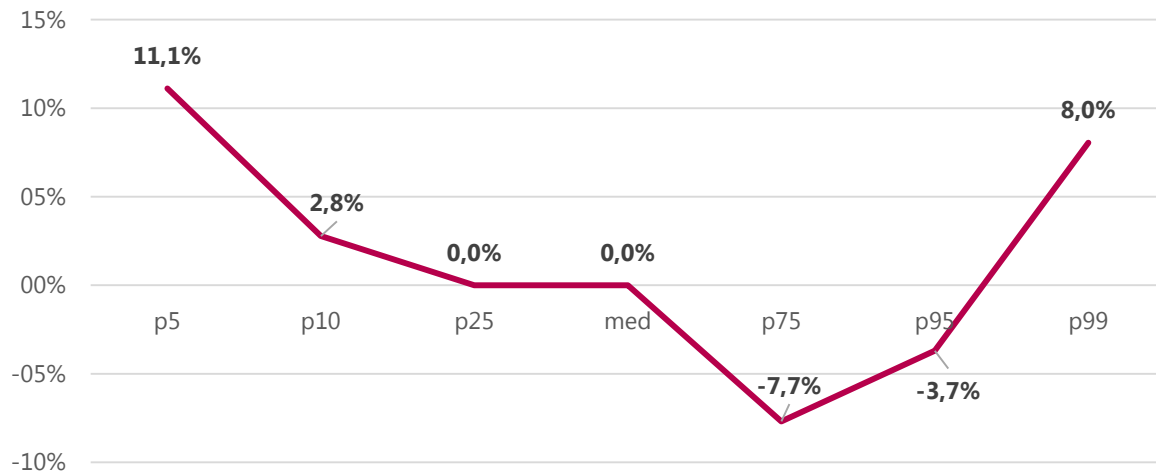
Son más afectadas por la brecha las mujeres informales y las asalariadas en intermediación financiera.

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

Brecha salarial total

Según percentiles de ingresos

Población asalariada acotada 2019



Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Nota: en la población ocupada se tiene en cuenta las siguientes posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular; obrero/a o empleado/a del gobierno; empleado/a doméstico/a; trabajador/a por cuenta propia; patrón/a o empleador/a; jornalero/a o peón/a; otro. Los percentiles se calculan de manera separada para mujeres y para hombres. 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.

La tendencia de la brecha es similar a la de la subsección anterior, pero el tamaño de las brechas es más pequeño.

- Las mujeres asalariadas del grupo del 5% con menores ingresos laborales mensuales (percentil 5) ganan **11,1%** menos que su contraparte masculina.
- La brecha entre hombres y mujeres para el percentil 75 y el percentil 95 son favorables hacia las mujeres.
- En la mediana (percentil 50) y el P75 la brecha es nula: hay equidad salarial.
- El grupo poblacional asociado al percentil 99 (el 1% de mayores ingresos laborales) presenta una brecha del **8%**.

Brecha salarial de género en Colombia

Usando como fuente el Registro Estadístico de Relaciones Laborales - RELAB



Integración de registros administrativos

El DANE ha intensificado el aprovechamiento de los registros administrativos mediante el desarrollo de estadísticas experimentales, como es el caso de la construcción del RELAB, un registro estadístico que al ser integrado con fuentes como el CNPV 2018, el REBP, el RUES, entre otros registros, ha permitido generar estadísticas complementarias de las dinámicas del mercado laboral durante la pandemia del COVID-19.

- El cálculo de indicadores utilizando registros administrativos tiene ventajas asociadas a la disponibilidad frecuente de la información, reducción de la carga a la fuente, instrumento de contraste e imputación (EUROSTAT, 2018 ; UNSTATS, 2018).

- Los registros administrativos tienen una cobertura de todas las unidades del universo de referencia (ILO, 2016); esta exhaustividad permite un aumento en la granularidad de los datos (UNSTATS, 2018) y elimina la exigencia de la representatividad en las encuestas por muestreo.

- Utilizando el RELAB – CNPV 18 se pueden presentar desagregaciones geográficas a nivel municipal, o el tratamiento de la pertenencia a grupos étnicos, análisis que desde la GEIH pueden presentar inconvenientes de representatividad.

Definición unidad estadística RELAB - cruce GEIH-RELAB

**Comparación de características socioeconómicas:
emparejamiento RELAB-GEIH**

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

**Brechas salariales: población asalariada con
más de 1 SMLV**

	RELAB			GEIH		
	H	M	Brecha	H	M	Brecha
	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%
Media	1.641	1.646	-0,29	1.511	1.538	-1,78
p5	781	781	0,00	781	781	0,00
p50	1.001	1.000	0,09	1.000	1.000	0,00
p75	1.609	1.844	-14,64	1.500	1.800	-20,00
p90	3.245	3.494	-7,70	2.897	3.000	-3,53
p95	4.521	4.233	6,36	3.800	3.700	2,63

Fuente: RELAB y GEIH 2018. Notas: por efecto del redondeo y la no inclusión de la categoría "no informa/ no determinado", la suma de las participaciones puede diferir de 100%

La transformación de un registro administrativo a estadístico tiene desafíos en la construcción del objeto de estudio, las variables derivadas y la cobertura sobre el universo. Wallgren y Wallgren (2010) sugieren combinar múltiples fuentes de datos para garantizar la coherencia y consistencia en los resultados

- El cruce entre GEIH-RELAB no muestra sesgo de selección sobre el universo RELAB, y la variable de ingreso entre la encuesta y el registro es consistente en su distribución
- La brecha sobre el conjunto en la encuesta y el registro muestra un comportamiento similar en distintos puntos de la distribución de los ingresos.



Dependientes RELAB - variable ingreso

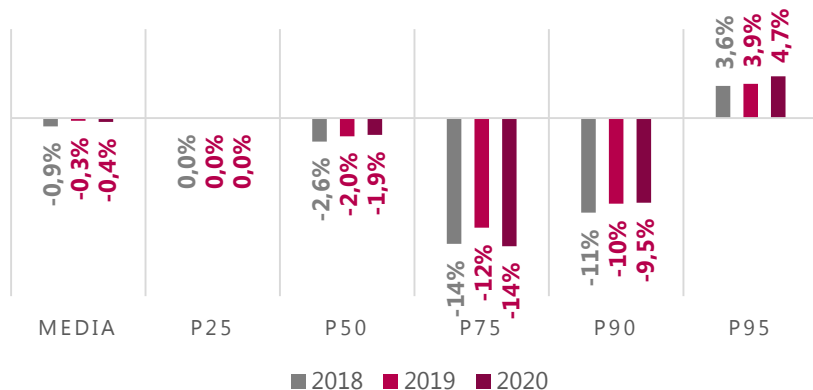
La unidad estadística del RELAB se aproxima a los asalariados formales que devengan un ingreso superior al salario mínimo.

- Según el RELAB en 2018, 2019 y 2020 el promedio mensual de relaciones laborales es de 8,6 millones, 8,9 millones y 8,6 millones, respectivamente. Es una cifra cercana al subconjunto de “asalariados acotados” de la sección anterior.
- El promedio de participación de las mujeres es de 42%.

- La variable de ingreso mensual se construye utilizando el IBC de salud, IBC de los subsistemas diferentes al de salud, el número de días de cotización y las novedades (i.e. suspensiones) según el marco normativo de cada tipo de cotizante.
- El salario utilizado para el cálculo de la brecha es el ingreso mensual promedio, calculado con los ingresos positivos por día multiplicado por los 30 días del mes.



Brecha de género según percentil de ingreso (2018-2020 - ene-ago)



- Entre el periodo 2018 y 2020 (ene-ago) se evidencia que las brechas a favor de las mujeres se han reducido, mientras que el p95 las brechas a favor de los hombres se han acentuado.
- El ingreso promedio de hombres y mujeres, expresado en SMLV ha incrementado entre el 2018 y 2020 (ene-ago).

Ingreso laboral promedio mensual ^a						
Año	H (miles)	M (miles)	H (smlv)	M (smlv)	Brecha (%) (H-M)	% de mujeres
2018	1.673	1.689	2,14	2,16	-0,9	41,7
2019	1.795	1.800	2,17	2,17	-0,3	41,9
2020	1.937	1.945	2,19	2,20	-0,4	42,2

Fuente: RELAB 2018, 2019 y 2020.

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

Análisis interseccional RELAB – CNPV 18

Número de menores en el hogar

Número de menores en el hogar	Ingreso promedio (miles de pesos 2018)		Brecha (%)	% mujeres
	H	M		
Sin menores	1.889,35	2.037,45	-7,8	41,28
Un menor	1.706,38	1.667,49	2,3	46,84
Dos o más menores	1.654,53	1.513,86	8,5	42,06

- La literatura sugiere que los procesos de contratación laboral penalizan a las mujeres (y no a los hombres) por tener hijos (ver Hipp, 2020), y que la tenencia de hijos resulta para las mujeres en trabajos de poca intensidad horaria, de baja calidad y bajos niveles de remuneración (Warren, Rowlingson & Whyley, 2001).
- Los hogares con menores en el hogar presentan brechas positivas a favor de los hombres.
- El ingreso promedio de hombres y mujeres disminuye conforme aumentan los menores en el hogar.

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

Análisis interseccional RELAB – CNPV 18

Autorreconocimiento étnico

Grupo étnico	Brecha de ingresos					Total de personas	(% mujeres)	Cobertura (>12 años)
	Promedio	p50	p75	p90	p95			
Indígena	-8%	-4%	-16%	-19%	-17%	130.826	37%	10%
Gitano(a) o Rrom	14%	5%	3%	0%	14%	415	51%	20%
Raizal	5%	-3%	1%	6%	14%	6.103	53%	30%
Palenquero(a)	-3%	-19%	-15%	1%	17%	903	42%	17%
Negro(a), Mulato(a), Afrodescendiente, Afrocolombiano(a)	-5%	-1%	-24%	-21%	0%	438.970	41%	20%

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

- Atal, et al. (2010) sugieren que tanto afrodescendientes, grupos indígenas y mujeres se encuentran a menudo en los percentiles más bajos de la distribución de ingreso, enfrentan barreras en el acceso a las oportunidades para generar un ingreso estable.
- Cuando la participación de las mujeres es menor de 50% las brechas son negativas, en el caso contrario son positivas, como en el grupo de Gitano y Raizal.
- Con respecto al total de personas mayores de doce años pertenecientes a grupos étnicos según el CNPV-18, la menor cobertura en el RELAB la tiene el grupo de Indígenas con cerca de un 10% y la mayor la tiene el grupo Raizal con cerca de un 30%.

Análisis interseccional RELAB – RUES 2018

Sector económico y tamaño del aportante (sectores masculinizados)

Sector	Tamaño	% Mujeres	Ingreso promedio (miles)			Mediana del ingreso (miles)		
			H	M	Brecha	H	M	Brecha
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1 a 5	19,4%	958	1.057	-10,4%	781	781	0,0%
	6 a 10	17,1%	961	1.130	-17,6%	781	781	0,0%
	11 a 50	17,7%	994	1.187	-19,4%	781	796	-1,9%
	51 a 100	18,4%	1.039	1.144	-10,1%	810	837	-3,2%
	101 o más	30,6%	1.286	1.140	11,3%	1.006	902	10,4%
Construcción	1 a 5	14,2%	910	1.101	-20,9%	781	781	0,0%
	6 a 10	11,1%	899	1.121	-24,6%	781	781	0,0%
	11 a 50	10,9%	931	1.171	-25,7%	781	781	0,0%
	51 a 100	11,6%	962	1.163	-20,9%	781	781	0,0%
	101 o más	17,8%	1.262	1.368	-8,4%	781	781	0,0%
Información y comunicaciones	1 a 5	38,2%	1.628	1.429	12,2%	800	800	0,0%
	6 a 10	37,3%	2.044	1.691	17,3%	1.050	951	9,5%
	11 a 50	38,5%	2.381	1.961	17,6%	1.301	1.108	14,8%
	51 a 100	39,5%	2.574	2.169	15,7%	1.500	1.178	21,4%
	101 o más	41,1%	3.024	2.485	17,8%	1.584	1.231	22,3%

- Las empresas más grandes exigen una mano de obra altamente calificada, elevados requerimientos de educación, permanencia en el empleo, y una mayor proporción de trabajadores de tiempo completo (Oi & Idson, 1999), y por tanto se generan mayores primas salariales para los hombres dadas estas condiciones.
- Mientras que la participación de las mujeres en el RELAB es de 42% en los sectores de **Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, y en Construcción** está por debajo del 30%.
- El ingreso promedio en Información y comunicaciones en las firmas de más de 101 trabajadores es de 3.024 miles de pesos para los hombres y 2.485 miles de pesos para las mujeres.

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

Análisis interseccional RELAB – RUES 2018

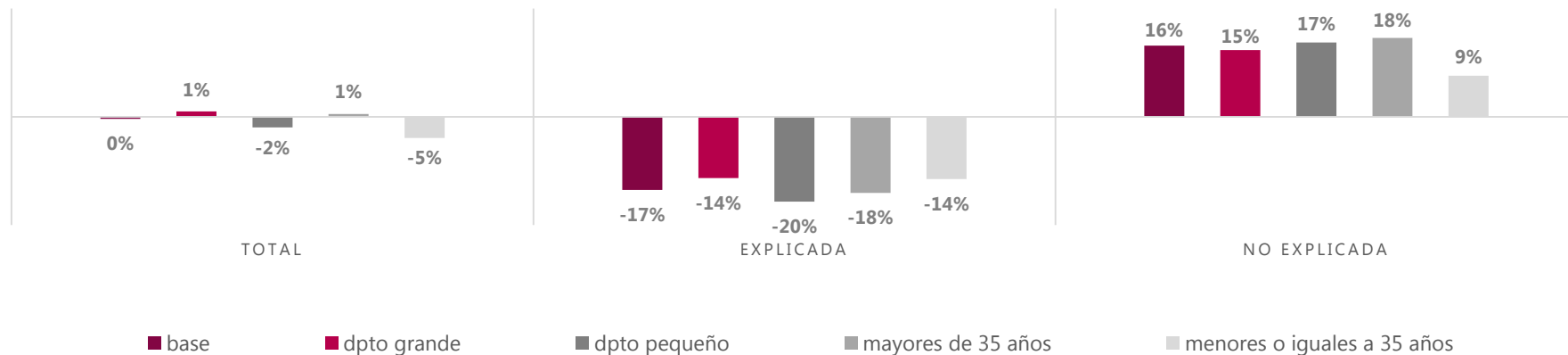
Sector económico y tamaño del aportante (sectores feminizados)

Sector	Tamaño	% Mujeres	Ingreso promedio (miles)			Mediana del ingreso (miles)		
			H	M	Brecha	H	M	Brecha
Alojamiento y servicios de comida	1 a 5	61,4%	865	843	2,5%	781	781	0,0%
	6 a 10	57,4%	927	886	4,4%	781	781	0,0%
	11 a 50	53,2%	1.071	1.029	3,9%	840	826	1,6%
	51 a 100	50,6%	1.218	1.182	2,9%	956	935	2,1%
	101 o más	55,2%	1.388	1.286	7,4%	1.019	976	4,2%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	1 a 5	53,7%	1.125	1.178	-4,7%	781	781	0,0%
	6 a 10	50,7%	1.260	1.320	-4,8%	781	800	-2,4%
	11 a 50	50,8%	1.309	1.335	-2,1%	782	837	-7,0%
	51 a 100	50,9%	1.462	1.272	13,0%	789	813	-3,1%
	101 o más	59,6%	1.430	1.137	20,4%	862	824	4,4%

- Hirsch, B., König, M., & Möller, J. (2013) demuestran que mercados de trabajo más densamente poblados son más competitivos y limitan la habilidad de los empleadores para discriminar.
- Mientras que la participación de las mujeres en el RELAB es de 42%, mientras que en los sectores de **i) Alojamiento y servicios de comida, y ii) en Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios** participa más del 50%.
- A medida que el tamaño de la firma aumenta el salario promedio de hombres y mujeres también
- La brecha en las empresas de más de 101 trabajadores es positiva a favor de los hombres

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

Descomposición salarial *Oaxaca-Blinder*



- A partir de técnicas de descomposición, es posible estimar qué parte de la brecha corresponde a diferencias en la composición sociodemográfica entre hombres y mujeres, y qué parte se puede explicar por otros factores.
- Las brechas de género en los distintos modelos se debe al componente no explicado, i.e., los hombres reciben mayor remuneración por sus características en el mercado.

- Si hombres y mujeres fueran retribuidos igualmente por sus características, la brecha podría ser de hasta 17% a favor de las mujeres.
- Entre los modelos considerados, el componente no explicado de la brecha es más importante en los departamentos más pequeños, distintos de Cundinamarca, Atlántico, Antioquia, Valle del Cauca y el distrito capital de Bogotá.

Fuente: RELAB 2018. Notas: (a) los salarios utilizados equivalen al ingreso por día de cotización mensualizado promedio para los datos disponibles en cada año; (b) la población de referencia son hombres y mujeres dependientes con datos disponibles de ingresos; (c) los departamentos grandes son: Cundinamarca, Atlántico, Antioquia, Valle del Cauca y el distrito capital de Bogotá; (d) las variables incluidas en el modelo base son edad, grupo étnico, educación, tipología del hogar, presencia de menores en el hogar con menos de seis años, pertenencia a un departamento grande y tamaño promedio de la empresa.

Conclusiones

- En el RELAB se obtienen niveles negativos de brecha salarial y cercanos a cero utilizando el ingreso promedio en 2018.

- Si bien este es el resultado en el ingreso medio, se observan tres patrones cuando se analiza el total de la distribución. En primer lugar, en la parte baja de la distribución se observa una brecha de cero influenciada por una proporción importante de la población que tiene ingreso igual al salario mínimo legal vigente. En la segunda mitad de la distribución, la brecha es negativa, sin embargo, al comparar el 5% de hombres y mujeres con mayores salarios, la brecha es notoria a favor de los hombres. Este último hecho se relaciona con la presencia de techos de cristal.

- Las tendencias generales en los sectores tamaño de empresa muestran que los sectores con mayor incidencia de mano de obra de las mujeres presentan brechas mayores a favor de los hombres como es el caso de los sectores asociados a servicios. Con respecto al tamaño promedio de la empresa, las empresas grandes (más de 100 trabajadores) son el único segmento que exhiben mayores ingresos promedio a favor de los hombres.

- La estructura del hogar también juega un rol importante en la presencia de brechas de género. Con respecto a los grupos de edad, antes de los 35 años los salarios tienden a ser mayores en las mujeres que en los hombres comparado con los grupos de más edad dentro de los trabajadores analizados. Los menores en hogar entre tres a doce años están asociados con brechas mayores a favor de los hombres. Estos patrones están asociados con unas brechas mayores a favor de los hombres en el grupo de personas entre 40 y 60 años que tienen menores en el hogar.

- De no existir el componente no explicado de la brecha, se debería observar brechas mayores a favor de las mujeres.

Brecha salarial de género en Colombia

Noviembre 12 de 2020



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



@DANEColombia



@DANE_Colombia



/DANEColombia



/DANEColombia

www.dane.gov.co