

© Secretaría Distrital de la Mujer, 2018

Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género, OMEG

Dirección de Gestión del Conocimiento

Avenida El Dorado, calle 26 No. 69-76,
torre 1, piso 9
PBX: 316 90 01

Sitio web
<http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/>
Correo electrónico
dir_gestionconocimiento@sdmujer.gov.co



www.flickr.com/photos/sdmujer

Brecha de ingresos: un obstáculo para alcanzar el trabajo digno en igualdad de condiciones

La brecha de ingresos de género se entiende como la diferencia en la remuneración entre mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor (Recio, Sánchez, Trinidad y Torns, 2016). Su visibilización permite identificar desigualdades en el mercado laboral por la condición de género, las cuales impactan negativamente en la autonomía económica de las mujeres y, dada su fácil identificación, constituyen una de las formas de discriminación con mayor oportunidad de regulación.

La igualdad salarial, a pesar de sonar como un concepto nuevo, ha sido reconocida por la OIT desde 1919; asimismo, en la Declaración de Filadelfia de 1944, que hace parte de la constitución de la OIT, se establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (Oelz, Olney y Tomei, 2013).

El primer documento internacional en el que se trató el concepto de la igualdad salarial fue el Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100), firmado después de la Segunda Guerra Mundial, por la importante participación de las mujeres en los medios de producción en tiempos de la guerra.

Durante muchos años, la desigualdad en la remuneración de las mujeres se vio justificada por la premisa de que ellas no requerían de un salario de subsistencia, ya que era su esposo quien tenía la obligación de sostener los gastos económicos de la familia y la remuneración de las mujeres fue considerada simplemente como un complemento. Sin lugar a dudas, este criterio permitió la normalización de la remuneración injusta para ellas y, aunque hoy en día no prima en muchos países (Oelz, Olney y Tomei, 2013), los impactos del mismo aún son visibles en nuestra sociedad.

En Bogotá, año 2017, según resultados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, las mujeres ganaron en promedio \$1'275.165, mientras que los

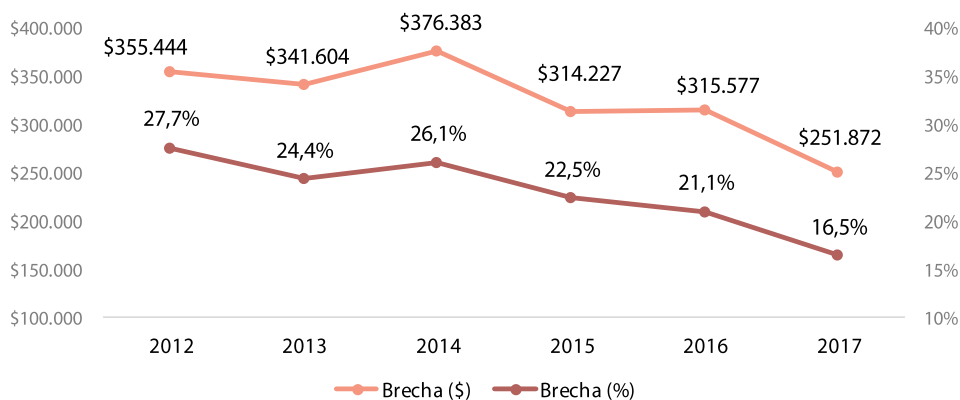
En Bogotá, entre 2012 y 2017, la brecha salarial entre mujeres y hombres ha caído del **27,7%** al **16,5%**.

La brecha salarial para las personas que han estudiado Economía, Administración, Contaduría o afines es del **15%** a favor de los hombres, a pesar de que son carreras feminizadas

Más del **67%** de las personas empleadas sin remuneración, ya sea en empresas o en sus familias, son mujeres

ingresos promedio de los hombres ascendieron a \$1'527.037, lo que supone que ellas percibieron \$251.872 menos que sus pares masculinos, vale decir, ingresos inferiores en el 16,5% (gráfico 1). A pesar de la tendencia decreciente que se ha registrado desde 2012, los esfuerzos por mitigar este fenómeno no deben disminuir y, por el contrario, abordar la problemática desde diferentes perspectivas, como la posición ocupacional y el nivel académico de la persona, entre otros aspectos.

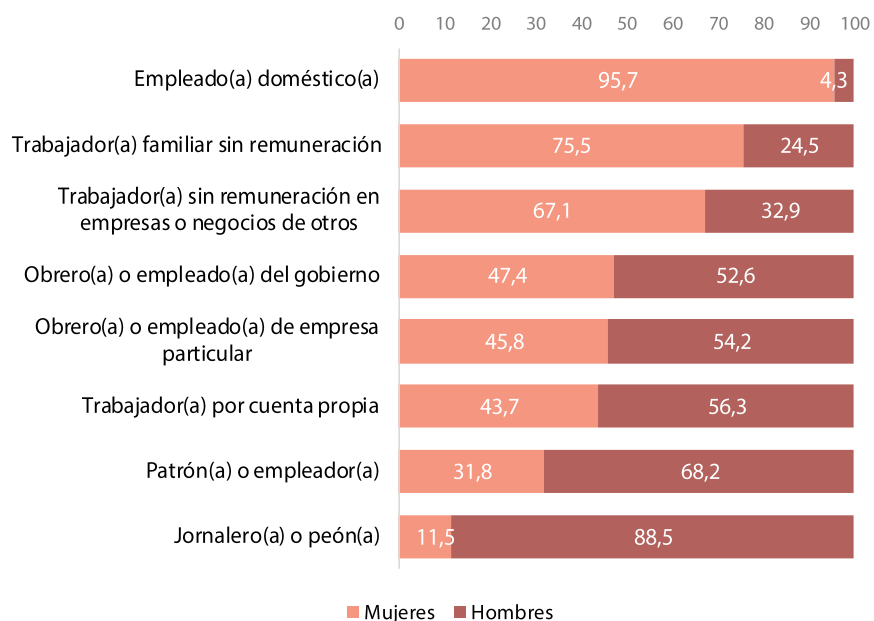
Gráfico 1. Brecha de ingresos entre sexos, porcentual y absoluta. Bogotá, 2012-2017



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos del OMEG, SDMujer.

Brecha de ingresos por posición ocupacional

Gráfico 2. Participación porcentual por posición ocupacional según sexo. Bogotá, 2017



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos del OMEG, SDMujer.

La asignación de roles de género tradicionales explica en cierta medida las diferencias en los ingresos entre mujeres y hombres de la capital. En el gráfico 2, se observa que el 95,7% del total de las personas que trabajan como empleadas domésticas y el 75,5% de quienes realizan un trabajo familiar sin remuneración son mujeres, mientras que solo 3 de cada 10 de las empleadoras (31,8%) son mujeres.

Afirmar que la brecha entre hombres y mujeres solo está explicada por el hecho de que ellas hacen más o menos presencia en cargos de determinadas posiciones ocupacionales sería desconocer la lucha de las mujeres por penetrar el mercado laboral en todos los niveles. Ellas han logrado acceder a determinados cargos ocupados tradicionalmente por hombres en distintos

niveles y áreas (pese al techo de cristal), pero no en condiciones iguales de remuneración. Así, el gráfico 3 refleja la brecha salarial por cada una de las posiciones ocupacionales, en el que se evidencia que únicamente las trabajadoras del gobierno perciben salarios superiores a los de los hombres; sin embargo, tal brecha es apenas del 6,9%, cifra significativamente baja si se compara con la diferencia en las demás posiciones, todas en contra de las mujeres.

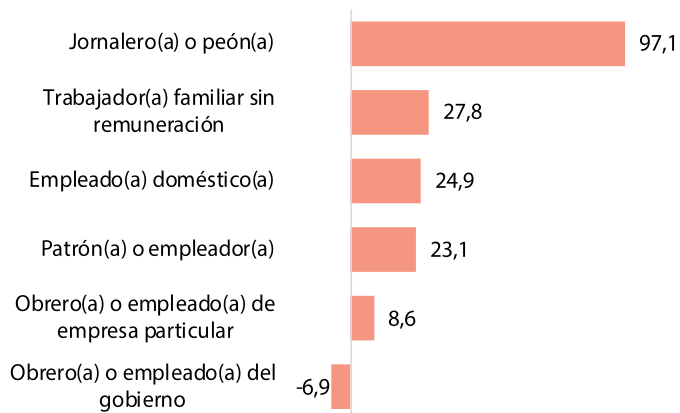
De acuerdo con diferentes estudios, las mujeres con mayores responsabilidades y las que ocupan los cargos más altos son quienes mayores afectaciones registran en la brecha (Recio, Sánchez, Trinidad y Torns, 2016), aunque por su reducida participación no se evidencia en las cifras generales. Al mismo tiempo, son ellas quienes tienen que renunciar en mayor medida que sus pares hombres a tiempo de ocio y a actividades personales y familiares (Castaño, 2009).

Los extremos del gráfico 3 se explican por el nivel de intervención en la remuneración en cada una de esas dos posiciones ocupacionales: mientras que para las personas empleadas del gobierno sus asignaciones salariales dependen de la regulación establecida por norma, las jornaleras se caracterizan por el alto nivel de informalidad que caracteriza su actividad.

Brecha de ingresos por nivel educativo

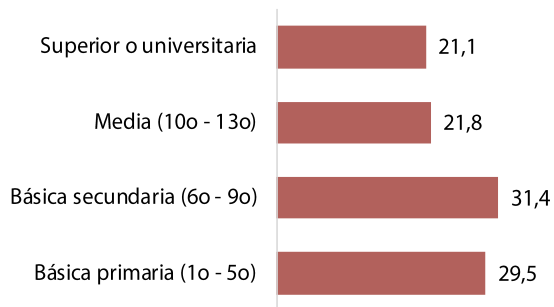
La educación resulta ser un factor determinante en la superación de diferentes obstáculos hacia la construcción de una sociedad más equitativa y digna y, por supuesto, hacia la igualdad de género, no solo porque representa mayores oportunidades para las personas con mayores niveles educativos, sino porque aporta a la conciencia colectiva de la igualdad.

Gráfico 3. Brecha porcentual entre mujeres y hombres de ingresos según posición ocupacional. Bogotá, 2017



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos del OMEG, SDMujer.

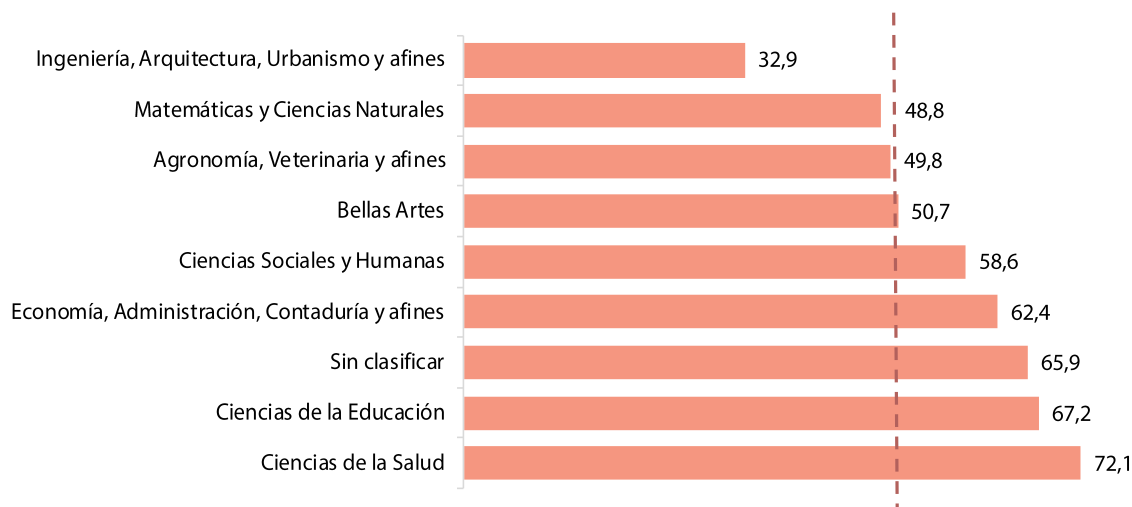
Gráfico 4. Brecha porcentual de ingresos según nivel educativo. Bogotá, 2017



Fuente: GEIH, DANE. Cálculos del OMEG, SDMujer.

Según la GEIH 2017, en Bogotá, menos del 40% de la población económicamente activa tiene educación superior y, tal como se observa en el gráfico 4, es esta población la que menor brecha de ingresos entre sexos presenta, aunque en las escalas más altas la brecha entre mujeres y hombres se acentúa. Asimismo, la población femenina con educación superior representa el 50,9% del total; no obstante, pese a ser un gran avance, ellas estudian en mayor proporción carreras asociadas al cuidado, a tono con los roles de género asignados socialmente. De acuerdo con el Observatorio Laboral para la Educación, del total de las personas graduadas en 2016 en Ciencias de la Salud, el 72,1% correspondió a mujeres, mientras que en Ingeniería y afines solo 3 de cada 10 graduadas son mujeres (gráfico 5).

Gráfico 5. Distribución porcentual de mujeres graduadas en educación superior según carreras. Bogotá, 2016



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación, Ministerio de Educación. Cálculos del OMEG, SDMujer.

Por otra parte, se evidencia que en los sectores más feminizados son mayores las desigualdades para las mujeres: la brecha de ingresos en carreras asociadas a la Agronomía y la Veterinaria es del 19% a favor de ellas, mientras las mujeres en Ciencias de la Educación ganan el 14% menos que sus pares masculinos.

A manera de conclusión

A pesar de los importantísimos avances en la cualificación de las mujeres, estos no se evidencian en la participación económica de ellas. En esa línea, el Secretario General de la ONU, António Guterres, señaló en septiembre de 2017 que si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar el 26% para el año 2025 (ONU, 2017). Vale decir, que la desigualdad de género no solo es una violación de los derechos humanos sino un mal negocio.

La brecha salarial en Colombia es del 14,6% a favor de los hombres (GEIH, 2017), inferior a la mundial (23%) y también a la de Bogotá, que es del 16,5%. A su vez, en relación con las otras tres ciudades principales colombianas, la brecha de la capital es inferior a la de Cali (23,0%) y Barranquilla (27,9%) y mayor que la de Medellín (15,8%).

En la Asamblea General de la ONU, septiembre de 2017, fue lanzada la Coalición Internacional en Favor de la Igualdad de Remuneración, EPIC (por su sigla en inglés, Equal Pay International Coalition), creada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Su propósito es que todas las organizaciones empleadoras, públicas y privadas, contribuyan con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), meta 5, “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”, en consonancia con el ODS 5, Igualdad de Género.

Ana Güzmes García, representante de ONU Mujeres en Colombia, anota que “A la luz de los compromisos asumidos en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, y para acelerar el cumplimiento del Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, ratificado por Colombia en 1963, la EPIC convoca a tomar acción urgente en tres líneas centrales: 1) medidas legales y políticas y mecanismos para cerrar la brecha salarial con una clara responsabilidad por el incumplimiento en el sector privado y público, 2) programas de certificación de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que deberán adoptar todas las empresas públicas y privadas y 3) establecer como obligatorios los mecanismos de presentación de informes salariales a todas las empresas e instituciones públicas y privadas y a las organizaciones”. Y termina indicando que “Avanzar en igualdad de ingresos labores entre hombres y mujeres por el mismo trabajo se constituye en una oportunidad para cumplir con los compromisos de la agenda de desarrollo sostenible en Colombia. Es fundamental que el Estado, el sector privado y la sociedad en su conjunto articulen esfuerzos para avanzar en este ámbito de acción. ¡El compromiso es conjunto!” (ONU Mujeres, 2018).

La Ley 1496 de 2011, “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones”, además de varios pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el tema, procuran eliminar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres, pero las cifras dan cuenta de su no cumplimiento cabal.

Recio, Carolina; Sánchez, Núria; Trinidad, Albert y Torns, Teresa (2016). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español. XII Congreso Español de Sociología.

Oelz, Martin; Olney, Shauna y Tomei, Manuela (2013). *Igualdad salarial. Guía introductoria*. Turín: Organización Internacional del Trabajo.

Castaño, Cecilia (2009). *Mujeres y poder empresarial en España*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad).

ONU (2017). António Guterres en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial-podria-aumentar-un-26/>.

ONU Mujeres (2018). Ana Güzmes en <https://colombia2020.elespectador.com/opinion/un-llamado-urgente-para-eliminar-la-brecha-salarial-entre-mujeres-y-hombres>.

Elaboración
Catalina Buitrago Torres

Procesamiento de información
Brigide Monroy Olmos

Revisión, diseño y diagramación
Martha Patricia Jiménez R.

OMEG - DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO - SDMUJER