

BOLETÍN I – 01 de agosto del 2022.

Colombia sabe cómo avanzar en el cierre de las brechas en desempleo femenino.

Sibs.co¹

Autores: **María Juliana Otálora**. Mariana Romero. **Daniel Sandoval**. Daniel Peñaranda.

Resumen

- Con la recuperación económica la tasa de desempleo se ha reducido, en junio del 2021 fue del 14.6% y en el 2022 para el mismo mes fue del 11.3%.
- Es evidente que en el país la brecha de empleo femenino se mantiene en niveles insostenibles. El programa SIBs.CO pone a disposición del país las herramientas probadas de financiación de proyectos de inversión social para reducir esta brecha.
- Los Bonos de Impacto Social son un mecanismo de pago por resultados que ha permitido la implementación de programas de empleo con amplio éxito probado para la colocación de mujeres en empleos formales



¹ Sibs.co es el programa de Bonos de Impacto Social en Colombia. Un programa financiado por BID Lab y SECO, administrado por Fundación Corona

Dato de empleo de junio 2022, una brecha que no cede.

1. Introducción

Desde SIBs.CO monitoreamos los indicadores agregados sobre el mercado laboral colombiano que calcula el DANE a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Dado que dentro de las poblaciones con mayor dificultad de acceso al empleo de calidad están las mujeres, en esta edición enfatizamos en la **brecha laboral de género**, su evolución y las oportunidades que se desprenden de la financiación basada en resultados para cerrarla.

En el mes de junio, la tasa de desempleo a nivel nacional fue del 11,26%, que corresponde a una disminución de 3,36 puntos porcentuales (pp) frente a la tasa del año 2021. El desempleo deteriora la calidad de vida y reduce o elimina los ingresos del hogar. Además, dificulta la construcción de un proyecto de vida y tiene consecuencias psicológicas negativas en las personas que lo sufren, así como en los miembros de su. Además, el empleo se ubica dentro de los primeros puestos en las encuestas ciudadanas.

El objetivo principal de los **Bonos de Impacto Social (BIS)** en Colombia ha sido mejorar los resultados de los programas sociales para tener una sociedad más equitativa y competitiva. Estos, mediante un mecanismo innovador, envían los incentivos al mercado para colocar y retener personas en empleos formales y no simplemente llevarlos por una ruta.

En un BIS, el **Estado y la cooperación internacional** se comprometen a pagar por resultados una vez los operadores formen a la población y la coloquen en un empleo formal. Los **operadores** son organizaciones como **Fundación Carvajal, Comfama, Corporación Minuto de Dios** y muchos otros que son especializados en este tema.

Dado que el gobierno solamente paga una vez se consigan los resultados, es necesaria la figura de **inversionista**. Acá, entidades como la **Fundación Corona, Fundación Mario Santo Domingo o Bolívar Davivienda** aportan el capital de trabajo y asumen el riesgo del programa. Si las cosas salen bien, los inversionistas tienen un retorno razonable a su capital. Pero si las metas de empleo no se alcanzan a cumplir en su totalidad, el inversionista solo recupera una parte de su dinero: lo bueno es que el Estado ahorró recursos de los contribuyentes y los participantes recibieron una formación pertinente para el trabajo.

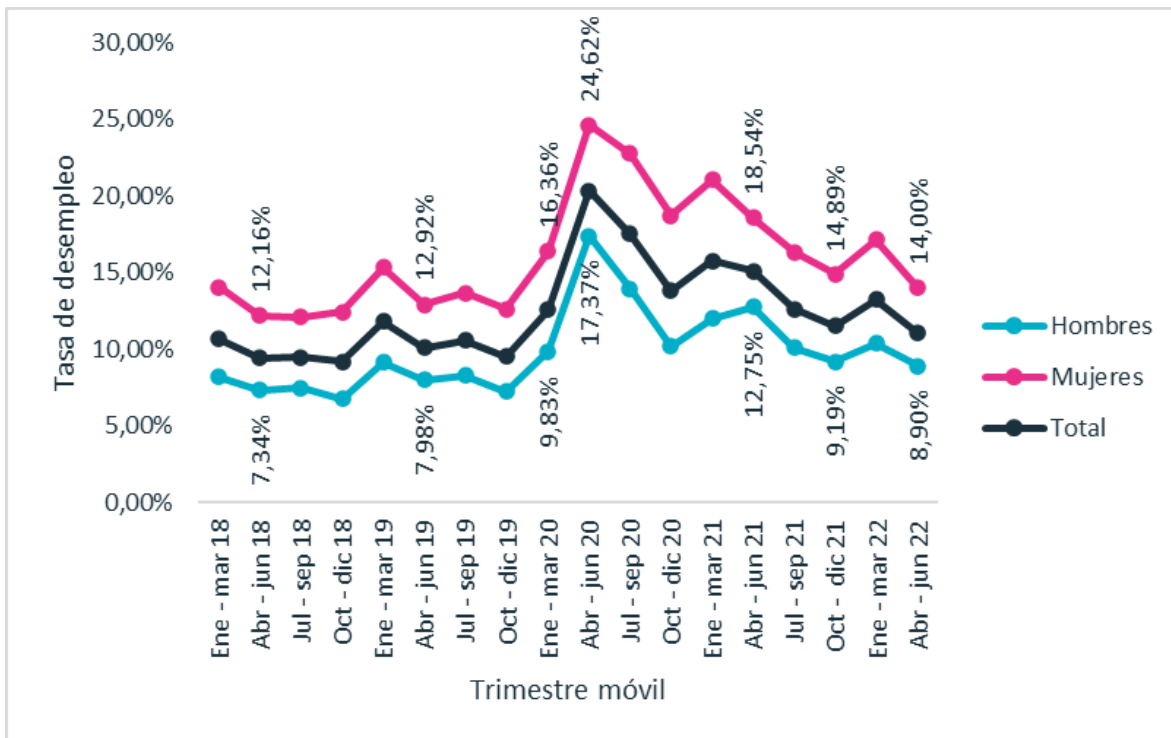
El desarrollo de los Bonos en el país ha evidenciado excelentes resultados en la **colocación laboral formal de mujeres**, como sucedió con el Bono I desarrollado en el 2017, en el cual el **76% de los participantes colocados fueron mujeres**. Asimismo, en el 2019 con la implementación del segundo

Bono se alcanzó el **74% de mujeres colocadas**, y en el 2020 con el Bono III y IV, se logró un **81% y 65% de colocación de mujeres**, respectivamente.

2. Análisis del indicador de desempleo con enfoque de género

Con la recuperación económica que ha tenido lugar durante el año 2022, la tasa de desempleo se ha reducido. En el mes de **junio del 2022 fue del 11,26%**, mientras que en **junio del 2021 fue del 14,65%**. Lo anterior quiere decir que el comportamiento del mercado laboral está retornando a los niveles usuales antes de la pandemia.

Figura 1: Tasa de desempleo por género



Fuente: GEIH DANE, 2022.

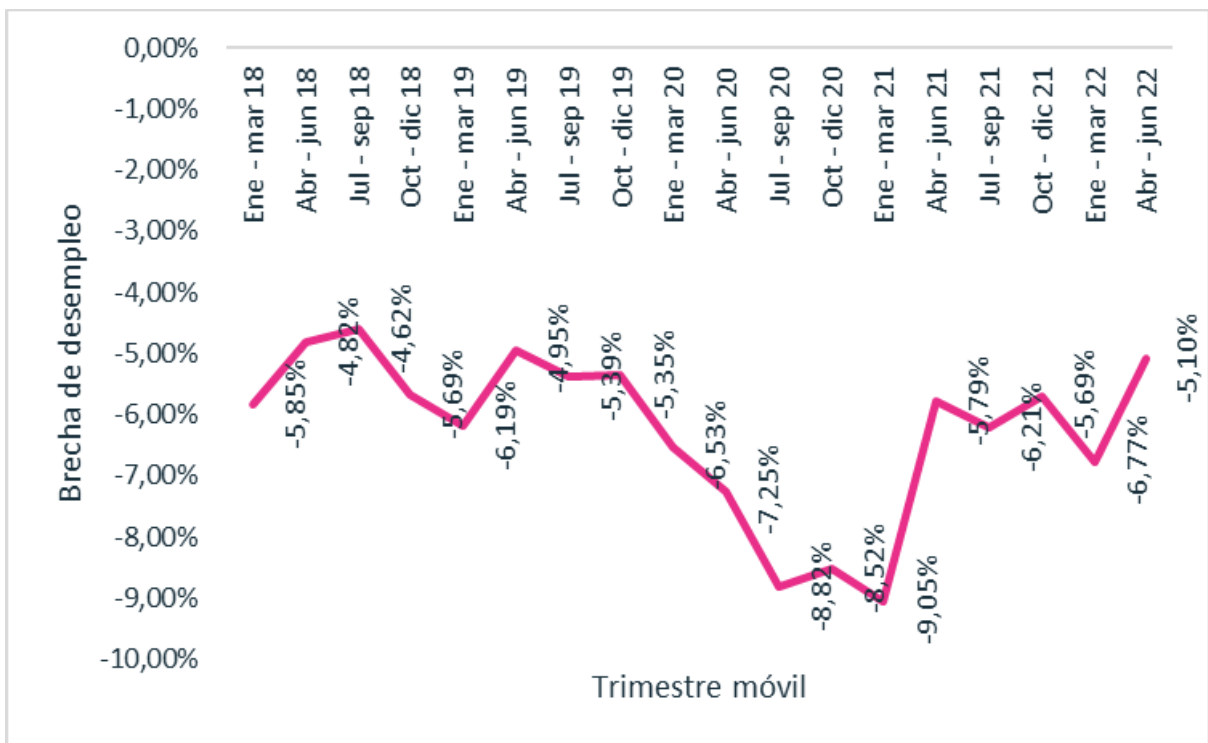
Elaboración: Sibs.co

Esto mismo puede distinguirse en las cifras de desempleo del trimestre abril-junio, que en el **2021 fue del 15,11%**, frente al **11,03%** en el año **2022**, lo cual representa una reducción de 4,08 pp. Sin

embargo, la brecha en el empleo de los hombres y las mujeres se amplió debido al choque económico producido por la llegada del virus SARS-CoV-2 y las medidas de aislamiento preventivo, y no se ha recuperado al mismo ritmo que la tasa general de desempleo. De acuerdo con un informe del DANE (2021), la caída desproporcionada en el empleo de las mujeres y la salida de las mujeres de la fuerza laboral se relaciona con la reasignación de las responsabilidades de cuidado en el hogar. En un estudio australiano se encontró que el tiempo dedicado al hogar es igual entre mujeres y hombres solteros, pero cuando las mujeres empiezan a cohabitar su tiempo dedicado a tareas del hogar aumenta, mientras que el tiempo de los hombres disminuye independientemente de su estado de empleabilidad (ABE, 2016).

Así pues, el tiempo dedicado al cuidado del hogar es un factor importante para intentar explicar las brechas de empleo por género. Numerosos estudios han demostrado que los países en los que se cuenta con mayor apoyo de padres trabajadores, tienen las más altas tasas de empleabilidad femenina (UN WOMEN, 2015). Por ejemplo, la autora **Caroline Criado Pérez**, argumenta que si a las mujeres no se les da el suficiente tiempo libre en su licencia de maternidad, existe el riesgo de que se salgan de la fuerza laboral permanentemente (Criado, 2019). La siguiente Figura muestra la evolución de la brecha de género:

Figura 2: Brecha de género en tasa de desempleo



Fuente: GEIH DANE, 2022. Elaboración: Sibs.co

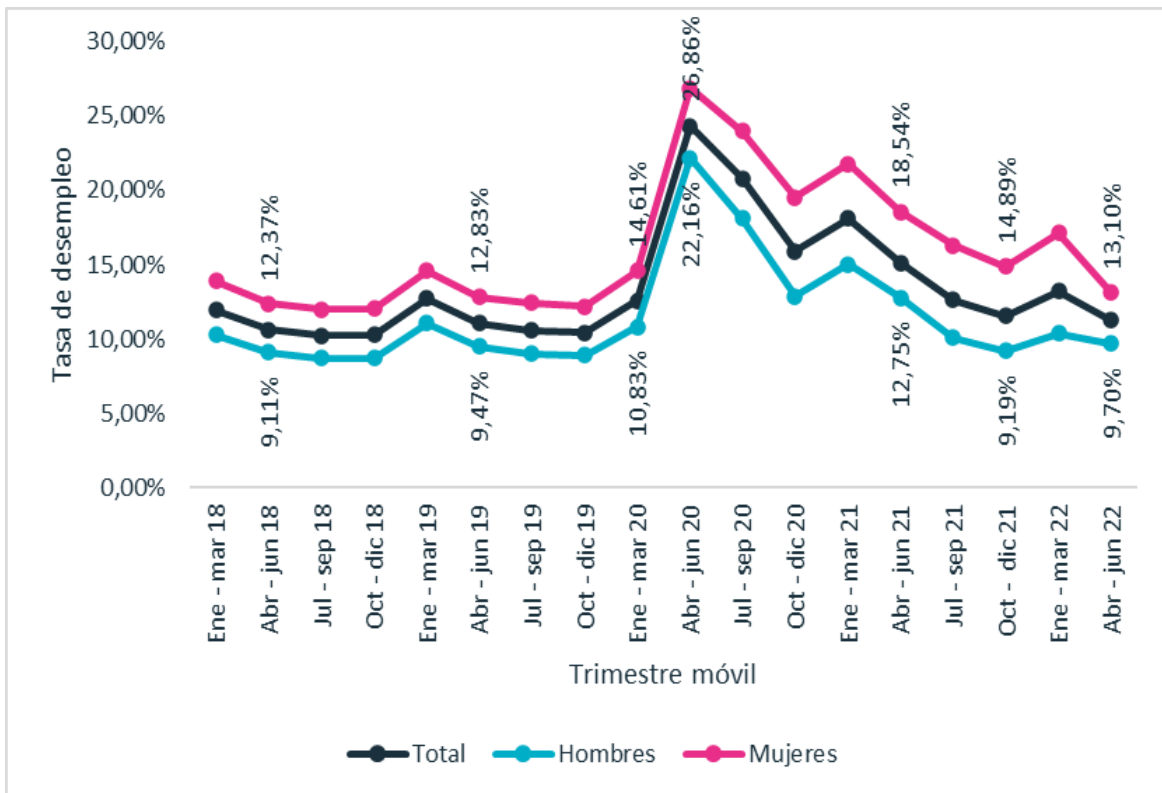
Como se puede observar en la gráfica, en el periodo abril-junio la diferencia entre las tasas de hombres y mujeres fue de **5,10%**. Frente al mes de **junio del 2021**, cuando la tasa de desempleo para los hombres fue del **12.1%** y la cifra para las mujeres estuvo en el **19.2%**, hubo una diferencia de **0,69 pp en la brecha (5.79 pp en el mismo trimestre del 2021)**. Es decir, la brecha se ha reducido pero no lo suficiente.

Al comparar estos indicadores con los del año 2019, antes de la pandemia, cuando la brecha era del 6,19%, es posible afirmar que, aunque la tasa de desempleo está volviendo a niveles prepandémicos, el ritmo de recuperación es más lento para las mujeres. El incremento en la carga del cuidado del hogar, debido a las medidas de confinamiento, la incorporación del teletrabajo y la educación virtual, han impactado negativamente las oportunidades de las mujeres en el mercado laboral y su probabilidad de acceder a empleos formales de tiempo completo. Esto refuerza la idea de que las mujeres no solo tienen menores probabilidades de encontrar y mantenerse en un empleo, sino que, además, tienen menor probabilidad de recontractación después de choques exógenos al mercado laboral.

Desempleo regional con enfoque de género

El DANE ha producido información de género regionalizada, particularmente entre las trece ciudades más pobladas del país (por representatividad de la muestra). El siguiente gráfico compara muestra del indicador agregado de las 13 ciudades desde el año 2018, en las cuales la brecha, en promedio, parece presentar una reducción, puesto que su tasa de desempleo se redujo más que proporcionalmente que la de los hombres:

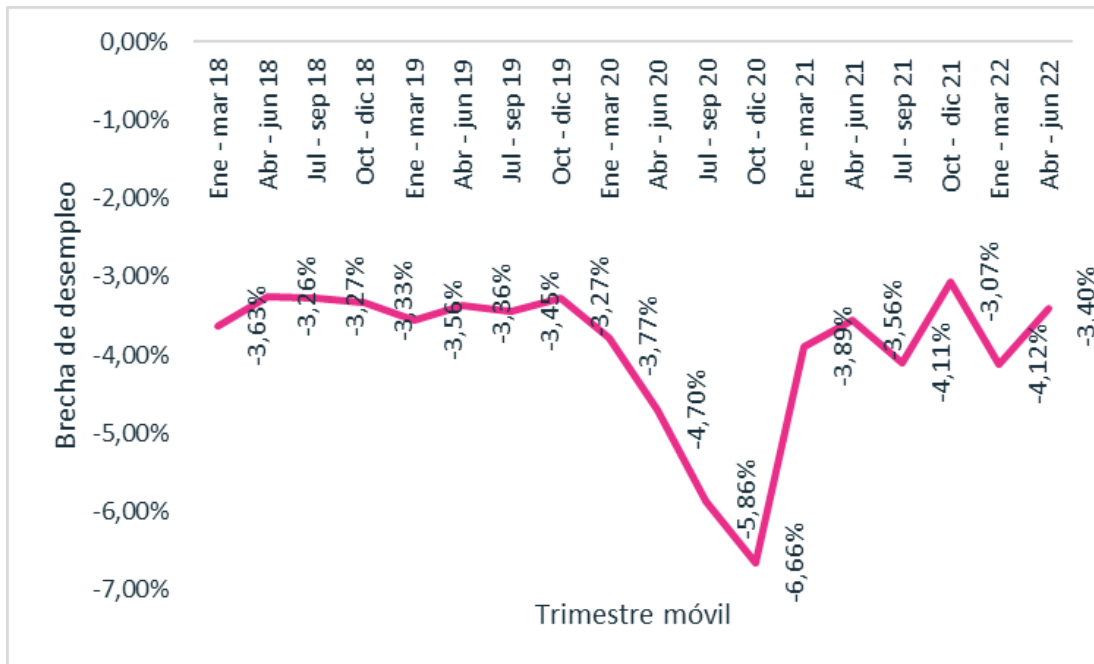
Figura 3: Evolución de la tasa de desempleo agregada en 13 ciudades



Fuente: GEIH DANE, 2022. Elaboración: Sibs.co

Al comparar esta gráfica con la primera, la tasa de desempleo es mayor para los hombres, a nivel de las 13 ciudades (9,7%), frente al total nacional (8,9%). En cambio, en el caso de las mujeres es menos, a nivel de las 13 ciudades (13,1%), frente al total nacional (14%). Estas diferencias pueden deberse a las condiciones del mercado laboral a nivel local. De otro lado, la brecha en las 13 ciudades adoptó la forma que ilustra la siguiente gráfica:

Brecha de género en tasa de desempleo 13 ciudades



Fuente: GEIH DANE, 2022

Es decir, la brecha es menor en **1,7 pp** a la observada a nivel nacional (**de -3,4%, frente al -5,1% a nivel nacional**). Además, el comportamiento sugiere que hubo un retorno a los niveles prepandemia, aunque con fluctuaciones trimestrales más fuertes.

Como se pudo observar a lo largo de este boletín con las brechas de desempleo, las mujeres enfrentan barreras diferenciadas en el acceso a empleo. Estas diferencias, que se han materializado en una brecha sostenida en los niveles de empleo y salarios entre hombres y mujeres, también se ven reflejadas en una mayor vulnerabilidad ante choques exógenos al mercado laboral. Cada eventualidad que afecta al mercado laboral afecta a las mujeres más que proporcionalmente, en términos de una menor tasa empleo y reemplazo. Un estudio de la OCDE afirma que la desigualdad de género en el trabajo de cuidados no remunerado tiene implicaciones significativas para la capacidad de las mujeres de participar activamente en el mercado laboral y en la calidad de las oportunidades de empleo disponibles (**OCDE, 2014**).

En particular, las medidas de aislamiento preventivo han castigado en mayor proporción a las mujeres, probablemente porque fueron quienes asumieron el aumento en las cargas de cuidado y del trabajo no remunerado, particularmente relacionadas con el cierre de la educación presencial y centros de cuidado. Este castigo, si bien se intentó mitigar con un subsidio diferencial en el PAEF

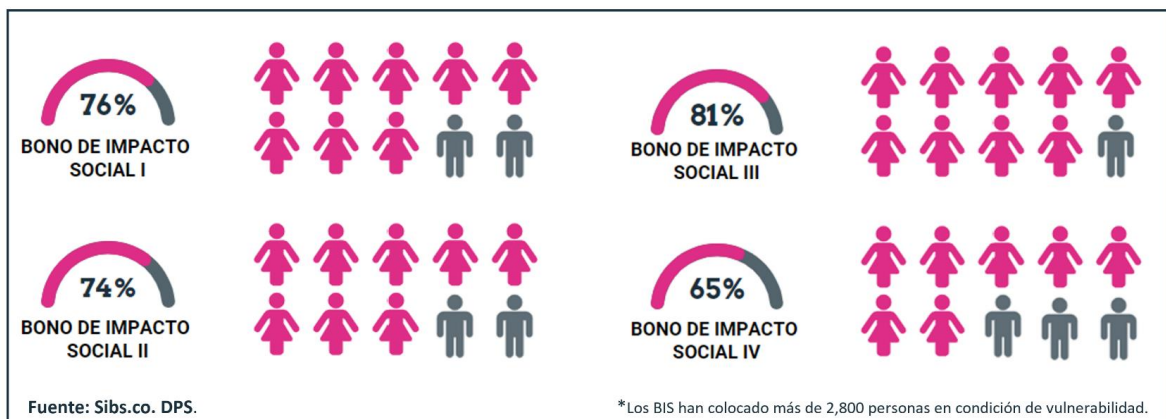
(Programa de Apoyo al Empleo Formal), los resultados igual resultaron insuficientes en por lo menos no agrandar la brecha. Teniendo esto en cuenta, y particularmente en un contexto de recuperación económica, el enfoque de género en los programas de empleo es una herramienta clave que permite reconocer las condiciones particulares de los beneficiarios de más difícil colocación.

3. ¿Cómo reducir la brecha de género en el empleo?

Los Bonos de impacto social y lo que se puede hacer al respecto

Como se mencionó al principio, los bonos de impacto social (BIS) en Colombia han sido utilizados como una herramienta innovadora para abordar el desempleo desde la perspectiva del Pago por Resultados. Con este mecanismo, una serie de inversionistas financian a los operadores y aquellos **sólo recuperan la inversión y perciben una ganancia, si se cumplen las metas preacordadas**, una vez son verificadas por un evaluador independiente. Además, por la experiencia de SIBs.CO, los BIS pueden ser una oportunidad única para lograr mejores resultados posibles en la disminución de las brechas de género, como se ilustra a continuación.

Porcentaje de mujeres colocadas en **empleos formales** en programas financiados por **Bonos de Impacto Social**



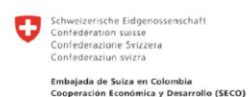
Un programa de:



En 2016, se creó el Programa de Bonos de Impacto Social en Colombia (SIBs.CO), en el marco de una alianza entre el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), el Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab), la Embajada de Suiza en Colombia- Cooperación



Un programa de:



Económica y Desarrollo de Suiza (SECO), y Fundación Corona, como entidad ejecutora, con el objetivo de desarrollar el modelo de Bonos de Impacto Social (BIS) en Colombia, para contribuir al logro de mejores resultados de empleo para poblaciones vulnerables y víctimas del conflicto armado, en las zonas urbanas del país.

La experiencia de los Bonos de Impacto Social en empleo nos muestra que, al alinear los incentivos de operadores altamente capacitados en empleos para las mujeres, es posible tener programas de empleo con una rentabilidad social altísima en los que la gran mayoría de personas colocadas en empleos formales de buena calidad son mujeres.

En el primer bono que tuvimos, por ejemplo, tuvimos resultados prometedores. En total, se generaron 899 empleos, de los cuáles su gran mayoría fueron a mujeres, lo cuál contribuye a la meta común de reducir la brecha de género. Las cifras de retención también fueron altas, puesto que 677 de esos empleos fueron conservados tres meses después y 309 seis meses después.

Además, el dato exacto es que **el 76% de los participantes colocados fueron mujeres**. Esta primera experiencia es muestra de que, si se espera que los programas se transformen en resultados medibles sobre la probabilidad de colocación y retención, estos deben transitar también a esquemas de financiación de Pago por Resultados cuyas métricas de éxito tengan un enfoque de género.

Al enfocar el programa de empleo en los resultados, el ecosistema logra arrojar aprendizajes importantes que de otra forma serían difíciles de adquirir. Por ejemplo, en el segundo BIS, **Cali Progresa con Empleo**, se encontró que **las mujeres tienen un 15,2% menos probabilidad de ser colocadas en empleos formales** respecto de los hombres una vez se gradúan, y 9,6% menos de probabilidad de ser retenidas durante tres meses, a pesar de ser más del 70% de los participantes.

Ante esa situación adversa, y con los incentivos de innovar para mejorarla en pro de las mujeres, los operadores procedieron a identificar algunos de los estigmas que hay hacia la mano de obra femenina y hacer una mejor intermediación para superarlos. También salió un aprendizaje importante, que es el de distinguir entre los empleos que necesitan más de atributos de fuerza física y de barreras de acceso a los empleos de las mujeres para tomar las acciones necesarias para superarlas.

A lo anterior se sumó el hallazgo de que las personas que más tiempo han estado desocupadas antes del comienzo del programa tienen una menor probabilidad de pasar de la etapa de graduación a la de colocación. Esto agrava la situación de vulnerabilidad de las mujeres en la pospandemia debido a una recuperación más lenta de sus tasas de empleo. La nueva evidencia recopilada por **Fedesarrollo**, en la *Evaluación de procesos*, entonces, sugirió tomar en cuenta la situación de las mujeres para el diseño de las métricas de pago de estos programas. De hecho, los BIS más recientes

y los contratos de Pago por Resultados en el ecosistema ya están incluyendo - casi todos ellos - un enfoque de género en los incentivos de pago. Por poner un ejemplo, en el tercer programa, desarrollado de la mano con Comfama, **el 81% de las personas colocadas fueron mujeres.**

Dada la evidencia disponible, Colombia debe explorar el escalamiento de los BIS como habilitador de mejores políticas de empleo. Un programa pensado en resultados, más que en actividades, tiene el potencial de encontrar nuevas y mejores maneras de disminuir la brecha de género en el mercado laboral. **Pagar por los resultados crea incentivos para mejorar el desempeño de los operadores y los alinea con los objetivos que se trazan quienes diseñan las políticas públicas.** Esto nos permitirá tener **políticas públicas más transparentes**, que involucren a diversos actores públicos y privados en función de una sociedad más **equitativa, sostenible y competitiva.**

CONTACTO: MARTIN JARAMILLO

asesor@bonosdeimpactosocial.com.co

FUNDACIÓN CORONA

SIBS.CO ES EL PROGRAMA DE BONOS DE IMPACTO SOCIAL EN COLOMBIA. UN PROGRAMA FINANCIADO POR BID LAB Y SECO, ADMINISTRADO POR FUNDACIÓN CORONA

Referencias:

Australian Bureau of Statistics. (2016). *Census 2016: Women are still disadvantaged by the amount of unpaid housework they do*.

DANE (2022). *GEIH Mercado Laboral. Información junio 2022*. DANE. Recuperado el 29 de 07 de 2022 en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Cadena, X., Garavito, A., Mejía, M. J., Rojas, N., Zuluaga, S. (2021). *Evaluación de procesos Bono de Impacto Social II "Cali Progresa con Empleo"*. Fedesarrollo.

Criado, C. (2019). *Invisible Women. Data bias in a world design for men*. Abrams Press New York

Instiglio (2022). *Propuesta de valor de la iteración del BIE de Inversor*. Instiglio.

OCDE. (2014). *Unpaid care work: The missing link of the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OCDE. Recuperado el 29 de 07 de 2022 en: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

UN Women. (2015). *Progress of the World's women*. ONU Mujeres. Recuperado el 29 de 07 de 2022 en: https://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf