

EL DÍA INTERNACIONAL DE LA IGUALDAD SALARIAL

LOS BIS COMO HERRAMIENTA DE INCLUSIÓN



Autor: DANIEL ANDRÉS SANDOVAL PEDREROS. SIBs.CO

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



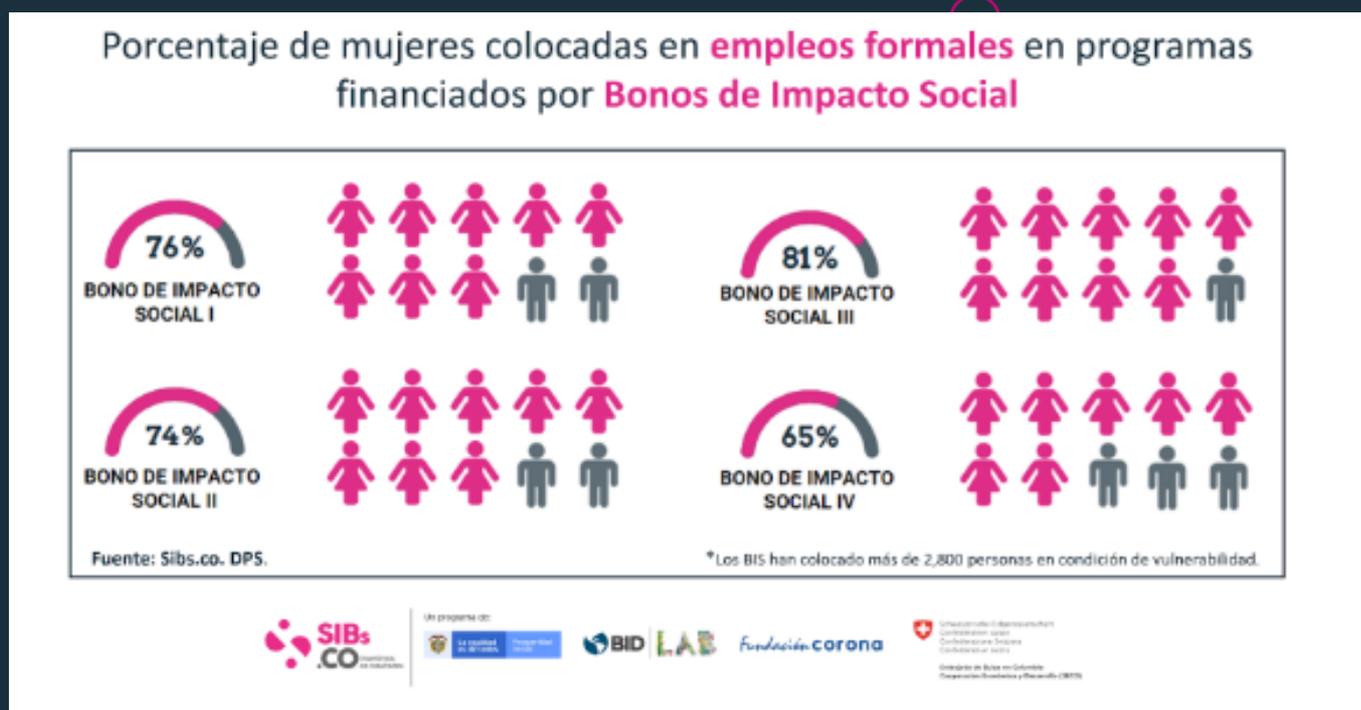
BULLETS

- El sábado 18 de septiembre se celebró el Día Internacional de la Igualdad Salarial, que fue creado por la Organización de las Naciones Unidas para llamar la atención sobre esta problemática.
- La brecha salarial difiere entre las regiones de Colombia. En el trimestre móvil de abril a junio del 2022, la mayor brecha, entre las 15 ciudades más grandes, la registró Cartagena con 11,34 puntos porcentuales de diferencia entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, mientras que la menor se registró en Bucaramanga y fue de 0,8 puntos porcentuales.
- Los Bonos de Impacto Social, impulsados por el programa Sibs.co, son mecanismos que evidencian resultados importantes en la colocación laboral formal de las mujeres. El Bono I (2017) logró 76% de mujeres colocadas; el Bono II (2019) 74% mujeres; el Bono III (2020) 81% mujeres y el Bono IV (2020), 65% mujeres.

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la celebración del Día Internacional de la Igualdad Salarial, en SIBs.CO realizamos un análisis acerca de las brechas en el mercado laboral que enfrentan las mujeres colombianas. Este año, la ONU invita a los países y organizaciones a centrarse en “los esfuerzos de los actores clave del mercado laboral para **garantizar que la igualdad salarial siga siendo fundamental en las respuestas a la pandemia en todo el mundo y para reconocer plenamente las contribuciones de las mujeres** durante el proceso de recuperación de la COVID-19” (ONU, 2022). Por esa razón, invitamos al lector a revisar la evolución de estas cifras a través de la pandemia y, comprometidos con la búsqueda de empleo de las mujeres y la igualdad salarial, proponemos los Bonos de Impacto Social como una medida efectiva para abordar estos problemas.

Figura 1: En Colombia, se han desarrollado cuatro BIS. Se ilustra el porcentaje de mujeres colocadas en trabajos. Fuente: Instiglio



2. LA TASA DE DESEMPLEO DE LAS MUJERES: UN RETO PREVIO QUE PUEDE SER ABORDADO CON LOS BIS

En el periodo abril-junio la diferencia entre las tasas de desempleo 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, como lo dijimos en nuestro primer boletín, 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.

Como también se mencionó en nuestro primer boletín, 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 (Instiglio, 2022).

En el primer bono, por ejemplo, hubo resultados prometedores y con intervenciones regionalizadas. En total, se generaron 899 empleos, de los cuáles su gran mayoría fueron para mujeres. Las cifras de retención en esos empleos también fueron altas, puesto que 677 de esos empleos fueron conservados tres meses después y 309 seis meses después. En total, 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.** Adicionalmente, los BIS han tenido un enfoque regional marcado. Ahora veamos que no solamente se requiere un enfoque de género, sino a nivel regional. Esto se conoce como análisis interseccional y permite analizar, con mayor detalle, las necesidades de los futuros participantes en los programas sociales.

DIFERENCIAS REGIONALES

La Figura 2 presenta las diferencias entre la tasa de desempleo de los hombres con la tasa de desempleo de las mujeres en las 15 ciudades más grandes de Colombia. Una de las primeras observaciones que es posible hacer es que **la brecha de desempleo entre hombres y mujeres alcanzó sus niveles máximos durante la pandemia.** Este es el caso de las ciudades como Montería, Valledupar, Santa Marta, Ibagué, Cali, Villavicencio, Manizales, Bogotá, Pasto, así como Cúcuta, Pereira, Bucaramanga y sus áreas metropolitanas.

También es posible observar que, en esas ciudades, la brecha se estaba reduciendo en el trimestre abril a junio del 2022. Sin embargo, en otras ciudades, ésta continúa con su incremento, como pasa en Cartagena, Barranquilla y su área metropolitana. En las demás ciudades podría darse un aumento de la brecha,

probablemente estacional, al observar el comportamiento que se registró durante el año 2021. De todas formas, el lector podrá constatar que **las diferencias están presentes en todas las regiones mostradas.** Así las cosas, es claro que se requiere de programas con una alta efectividad y que logren colocar y hacer que las empresas retengan a las mujeres en sus trabajos.



LOS BIS Y LAS REGIONES

Nuestro primer BIS, por ejemplo, se desarrolló en las ciudades de Bogotá, Cali y Pereira, las cuales tienen un comportamiento distinto en sus brechas de género (Ver Figura 2). Una de las ventajas que se identificaron en los Resultados de aprendizaje de la Gestión del desempeño de los BIS era que ésta “permite realizar adaptaciones basadas en análisis concienzudos de los resultados en distintas geografías, y grupos demográficos” (Gungadurdoss et al., 2019). Es decir, **las revisiones en las etapas de la intervención, así como la necesidad de revisar los resultados obtenidos periódicamente, con el fin de evaluar el pago según las métricas, le facilitó a los operadores el tener en cuenta las diferencias, en este caso geográficas y demográficas**, de los participantes.

Además, este esquema de gestión generó flexibilidad en las intervenciones que realizan los operadores, cosa que hace que las actividades del programa sean dirigidas a una población en particular. Como resultado, **el 74% de los participantes colocados fueron mujeres**, con tasas similares entre las ciudades, a pesar de que los operadores de hecho identificaron mayores barreras de acceso al mercado laboral para las mujeres. En términos de retención, tampoco hubo diferencias entre las mujeres y los demás participantes. En la próxima sección, pasaremos a hablar acerca de la brecha salarial y de cómo los BIS pueden ayudar a cerrarla.

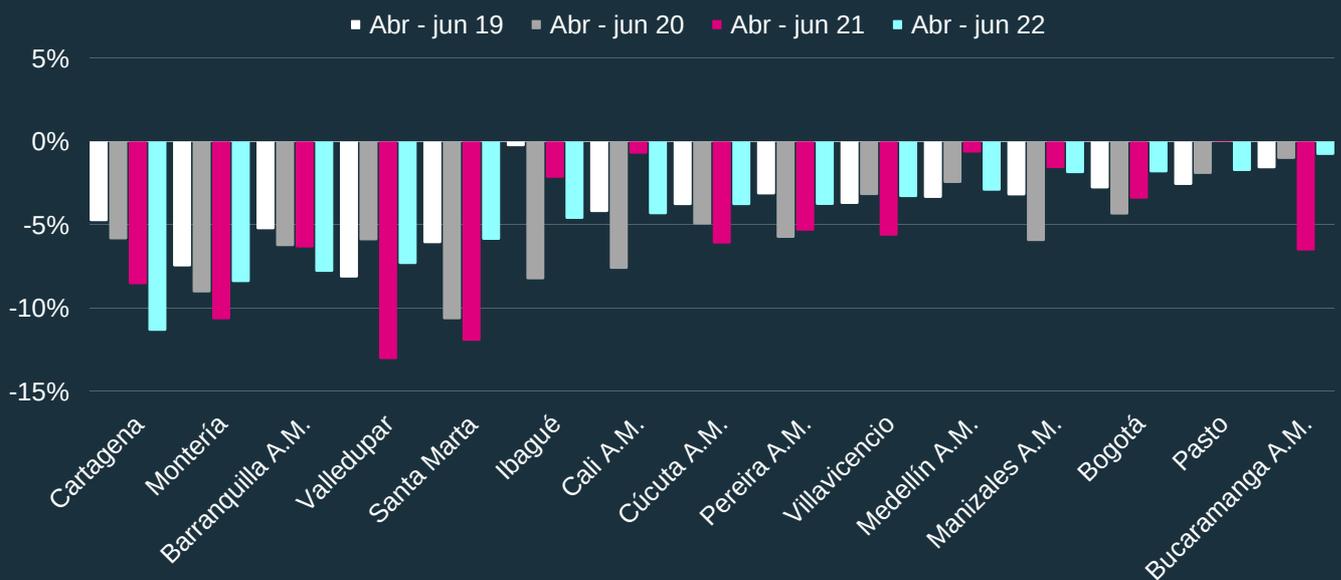


Figura 2: Brecha de desempleo en 15 ciudades en el trimestre abril a junio desde el 2019

3. LAS BRECHAS SALARIALES Y LOS BIS



La igualdad salarial entre géneros se define como el recibir el mismo salario por la realización de un trabajo de igual valor (ONU, 2022). Cuando no existe, se habla de que hay una brecha de género en el salario. “En todas las regiones, a las mujeres se les paga menos que a los hombres, con una brecha salarial de género estimada alrededor del 20% a nivel mundial” (ONU, 2022). La Asamblea General de la ONU (2022) además ha considerado que conseguirla hace parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que además promueven el trabajo decente y el crecimiento económico. Por lo tanto, a nivel mundial es estratégico cerrar estas brechas. En Colombia, según Crespo et al. (2021), en el año 2020 la brecha salarial fue del 5,8%,

La brecha de género ha sido calculada en algunos trabajos que muestran diferentes dimensiones de la misma. Crespo et al.(2021) utilizaron los datos del año 2020 para estimar la brecha salarial de las 23 ciudades más pobladas. Una de las conclusiones a las que llegó fue que el diferencial salarial dependía de la manera en que se medía. “Para el total de la población ocupada que percibe ingresos laborales, las mujeres percibieron 5,8% menos que los hombres en sus ingresos laborales promedio mensuales en 2020, pero perciben 6,5% más en el ingreso promedio por hora de trabajo remunerado” (Crespo et al., 2021).

Esto quiere decir que, aunque a las mujeres se les suele pagar más por hora, son contratadas durante menos horas y hay desigualdades entre los grupos de mujeres, las cuales generan una brecha positiva. Sin embargo, medir así la brecha laboral tiene el riesgo de no tener en cuenta que las personas que trabajan a tiempo parcial tienen características diferentes de quienes son contratados de tiempo completo (Galvis, 2010), incluso al normalizar por las horas trabajadas.

Entonces, otra forma de medirla es solamente con la remuneración de los trabajadores a tiempo completo.

Galvis (2010) encontró, con los datos de la distribución de los salarios por hora del año 2009, evidencia de la existencia de brechas salariales en las 13 ciudades más grandes, así como de una brecha nacional del 10%. Por su parte, el Crespo et al. (2021) encontraron que, para quienes trabajan 40 horas semanales o más, “las mujeres ganan 9,4% más que los hombres en el ingreso laboral mensual y 14,4% más en el ingreso laboral por hora” (Crespo et al., 2021). A simple vista, pareciera que Colombia ha avanzado en la igualdad salarial.

Sin embargo, la situación del año 2020 es atípica: como se mencionó anteriormente, por causa de la reacción a la pandemia de la enfermedad COVID 19, la participación de las mujeres en la población económicamente activa se redujo y, también, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres alcanzó su punto máximo. Entonces, lo que en realidad puede estar midiendo es que fueron las mujeres con los puestos de trabajo más estables y formales quienes fueron capturadas en esa imagen. Esto, de nuevo, muestra la pertinencia de buscar la colocación y retención de las mujeres en los puestos de trabajo, como un paso previo a abordar la desigualdad salarial.

Lo anterior, según Crespo et al. (2021), puede corroborarse al revisar la situación de algunos grupos de mujeres específicos. **Las trabajadoras independientes, por ejemplo, perciben un 25% menos que los hombres en condiciones similares, en el ingreso laboral mensual y un 3,7% menos en el ingreso laboral por hora.** Estos valores ascienden al 44% y al 39,8%, respectivamente, para quienes trabajan a tiempo parcial durante menos de 20 horas semanales, al 28,4% y 9% para quienes están en la informalidad, y al 27,7% y 17,4% para quienes se autorreconocen como parte de alguna etnia (Crespo et al., 2021).

También, el indicador mensual llega a ser del 26,3% para las mujeres de las zonas rurales (Crespo et al., 2021).

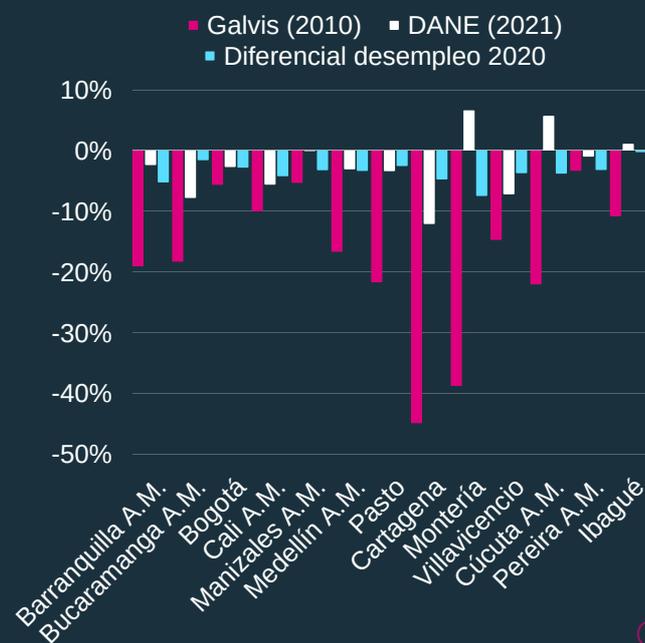


Figura 3: Diferencial salarial según Galvis (2010) y DANE (2021)



Así las cosas, las brechas de género permanecen. Adicionalmente, ambas publicaciones calcularon los diferenciales salariales para las 13 ciudades más grandes. La Figura 3 compara los resultados de los dos trabajos y muestra la brecha de empleo, para el trimestre abril-junio del 2020. Cuando la brecha estimada es positiva, significa que ésta favorece a las mujeres sobre los hombres. En este gráfico, es posible corroborar la tesis expuesta por Crespo et al. (2021) y por SIBs.CO, en el párrafo anterior. Dos de las tres ciudades con el mayor diferencial de desempleo son las que obtuvieron un resultado positivo en la brecha de género: Montería y Cúcuta. Cartagena podría ser una excepción a esta tendencia, pero en ambas mediciones es un caso atípico, con una brecha más elevada y, de igual forma, tuvo la caída más grande en la brecha salarial. Ibagué sí es la excepción en este patrón.



Además de esto, el gráfico muestra que las mayores brechas registradas en Galvis (2010), además de las tres ciudades anteriores, fueron en Pasto, Barranquilla y Bucaramanga, mientras que en el 2020, el DANE reportó, además de a Cartagena, a Villavicencio y a Bucaramanga. Esto es muestra de los cambios de las dinámicas regionales, cuya relevancia ya discutimos a la luz de los BIS. Por último, queremos resaltar que, en cuanto al comportamiento con respecto del ciclo económico de la brecha salarial, Sabogal (2012) utilizó los datos entre 1984 y 2006 para hombres y mujeres, entre los 25 y 55 años de edad, y encontró evidencia de que éstas son procíclicas. Lo anterior significa que, en el momento en el que hay una crisis, las brechas de género aumentan. Entonces, **reducirlas en tiempos de crisis también puede ser más complicado y requieren de intervenciones innovadoras.**



El segundo BIS, Cali progresa con empleo, recopiló evidencia de que, en las contrataciones de los participantes, no hubo brechas de género grandes. **En el caso de 3 de los 4 operadores que participaron se encontró que el salario de las mujeres fue superior al de los hombres**, incluso al no tener en cuenta el salario máximo de una de ellas, que supera con creces a los demás y alteraba el promedio para ese operador (Cadena et al., 2021). Sin embargo, el promedio fue ligeramente menor para las mujeres (de 6 a 12 pesos) y la retención de las mujeres, pasados 6 meses de la contratación, fue más difícil que la de los hombres (Cadena et al., 2021). Así las cosas, los BIS han mostrado su potencial en la reducción de las brechas de género dada la flexibilidad que tienen, para poder formar a cada uno de los perfiles según sus necesidades, así como por la sensibilización que se hace de las empresas que contratan a los participantes. A pesar de esto, hace falta mucho camino por recorrer y desde SIBs.CO ofrecemos nuestra experiencia para hacerlo de la manera más eficiente posible.

REFERENCIAS

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.

Crespo, D., García, K., García, A., Ordóñez, J., Lobo, J. (21 de 12 de 2021). Nota estadística. Brecha salarial de género en Colombia 2020. DANE

DANE (2022). Mercado laboral históricos. DANE. Recuperado el 29 de 08 de 2022 en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

Galvis, L. A. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Revista De Economía Del Rosario, 13(2), 235-277.

Gungadurdoss, A., Frías, N., Pflock, N., Loraque, J., Haro, L., García A. M., Peñuela, J. (2019). Resultados de la agenda de aprendizajes: Primer bono de impacto social en un país en desarrollo. Instiglio.

Organización de las Naciones Unidas. (2022). Día Internacional de la Igualdad Salarial: 18 de septiembre. ONU. Recuperado el 02 de 09 de 2022 en: [https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day#:~:text=Celebremos%20el%20D%C3%ADa%20Internacional%20de%20la%20Igualdad%20Salarial&text=el%20viernes%2017%20de%20septiembre,\(hora%20de%20Nueva%20York](https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day#:~:text=Celebremos%20el%20D%C3%ADa%20Internacional%20de%20la%20Igualdad%20Salarial&text=el%20viernes%2017%20de%20septiembre,(hora%20de%20Nueva%20York)

Sabogal, A. (06 de 2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia. Coyuntura económica: investigación económica y social. , 42(1), 53-91.