

**SIBs**  
**.CO** Invertimos  
en resultados

# LOS BONOS DE IMPACTO SOCIAL Y LA POBLACIÓN LGBTIQ+

¡Celebremos las orientaciones sexuales e identidades de género diversas!

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*

- La tasa de desempleo disminuyó en 2,3 puntos porcentuales en el mes de agosto del 2022 con respecto al mismo mes del 2021, ubicándose en 10,6%.
- El desempleo de las personas LGBT estuvo 3,1 puntos porcentuales (pp) por encima de la tasa nacional. Es necesario cerrar la brecha.
- Los Bonos de Impacto Social, impulsados por el programa Sibs.co, son mecanismos que evidencian resultados importantes en la colocación laboral formal.
- Reconociendo las barreras de acceso al empleo para las personas diversas y conscientes de la importancia de trabajar de manera articulada por su mitigación y prevención, nuestro propósito es compartir los aprendizajes obtenidos durante el desarrollo de los bonos.

# 1. INTRODUCCIÓN

Desde SIBs.CO, como promotores de los Bonos de Impacto Social en empleo, 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 personas de la población LGBTIQ+**, en esta edición enfatizamos en la brecha laboral comparada y las oportunidades que se desprenden de la financiación basada en resultados para cerrarla.

Este boletín aborda los indicadores generales del mercado laboral, así como del mercado laboral de la población LGBTIQ+ y presenta un recuento acerca de la utilidad que han tenido los BIS para la formación, colocación y retención en los puestos de trabajo, así como de la forma en que éstos se pueden aprovechar para inducir la inclusión de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.



## 2. EL DESEMPLEO EN COLOMBIA EN EL MES DE JULIO

La tasa de desempleo mensual disminuyó en 2,3 puntos porcentuales en el mes de agosto del 2022 con respecto al mismo mes del 2021, ubicándose en 10,6%. Además, durante el trimestre móvil junio a agosto del 2022, la tasa de desempleo fue del 11%, lo cual está 2,52 pp por debajo de la tasa del mismo periodo del año 2021, que se ubicó en 13,52% (DANE, 2022). La siguiente gráfica muestra la evolución de este indicador por trimestre móvil, evidenciando una recuperación con respecto de los niveles registrados en los meses inmediatamente posteriores al cierre generalizado de actividades a partir del 25 de marzo del 2020, como respuesta a la pandemia de la enfermedad COVID 19.

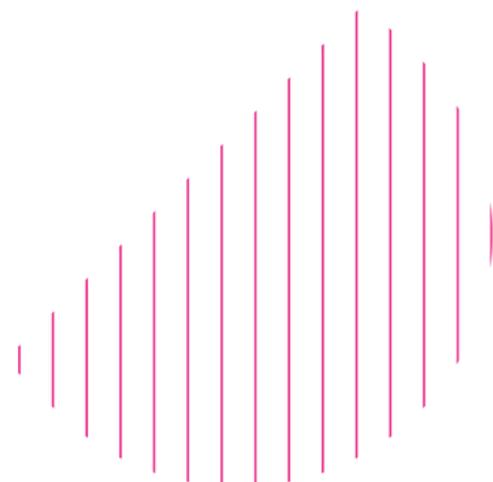
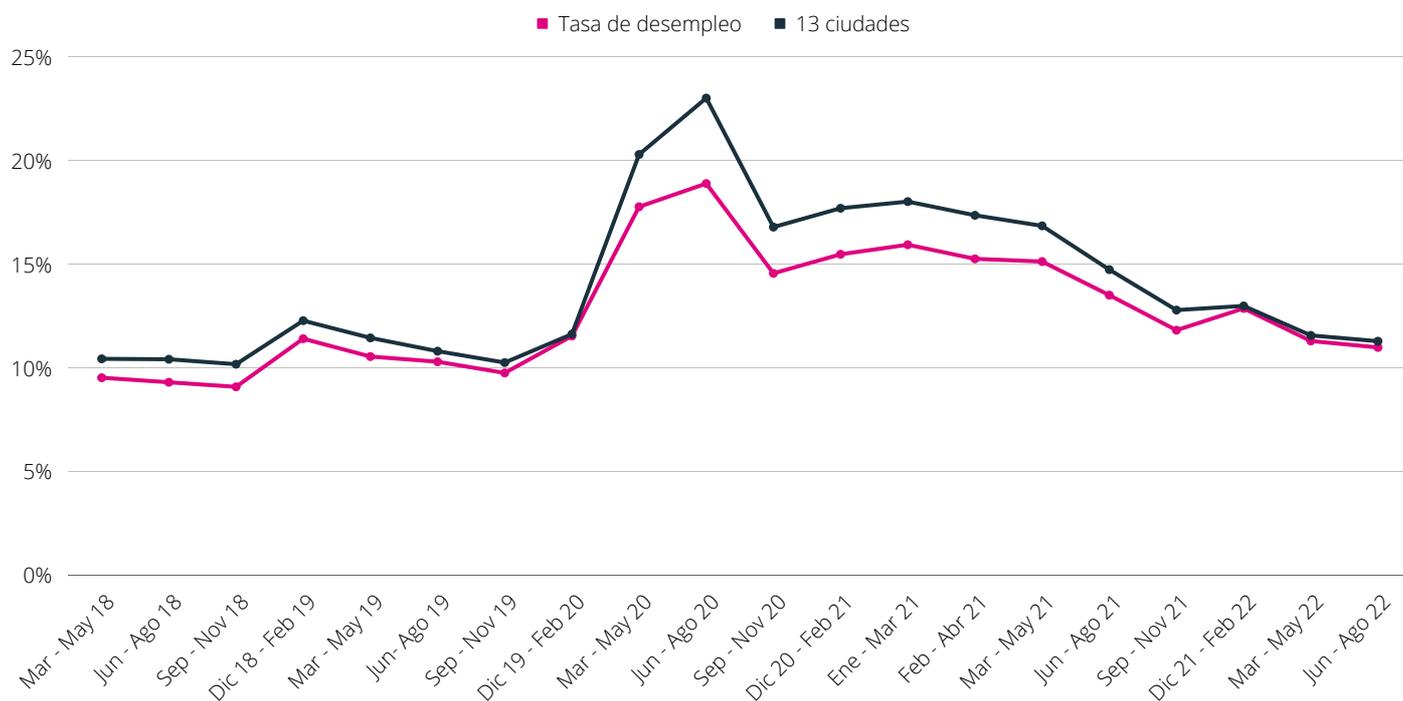


Figura 1: Tasa de desempleo nacional y de las 13 ciudades más grandes por trimestre móvil (GEIH DANE, 2021)



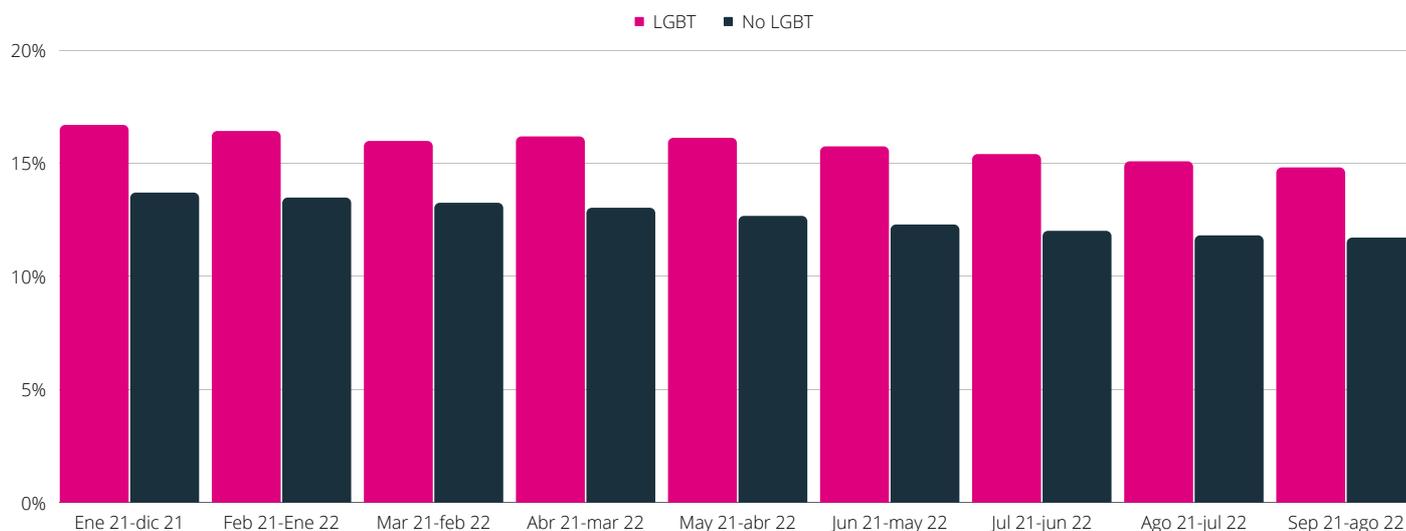
La gráfica además ilustra la relación de la tasa nacional con la de las 13 ciudades principales, las cuales han registrado cifras de desempleo mayores a las del total nacional desde el año 2018. De acuerdo con el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2018, el 76,2% de la población reside en los centros urbanos y la población juvenil tiene exactamente la misma distribución geográfica (DANE, 2021) y por esto es que se debe monitorear la situación en los grandes núcleos urbanos del país.

De hecho, los Bonos de Impacto Social (BIS) que han tenido lugar en Colombia se han desarrollado en estas ciudades, como Bogotá, Medellín, Pereira y Cali (Instiglio, 2022). Esto no es una casualidad: en la gráfica, es posible observar que, **durante los últimos años, la tasa de desempleo fue mayor en las 13 grandes ciudades que en el resto del país.**

La diferencia en el último trimestre móvil fue de 0,3 pp y se percibe cierta recuperación, aunque todavía hay diferencia entre ambas.

Una segunda razón por la cual también se revisa este indicador es que la información acerca de la población LGBTIQ+ es mejor en las ciudades, particularmente en Bogotá. Entonces, los programas de empleo que podrían ser más proclives a la inclusión de la diversidad sexual y de género, si éstos se desarrollan en las grandes ciudades, especialmente en la capital. Por ese motivo, sirve de abrebocas para la siguiente sección.

Figura 2: Tasa de desempleo nacional y de la población LGBT por año móvil (GEIH DANE, 2021)



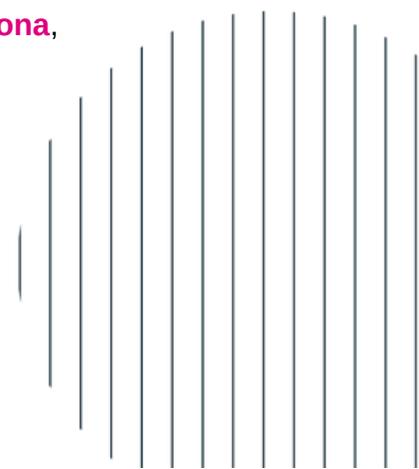
### 3. LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS LGBT EN EL MERCADO LABORAL

Como se afirmó anteriormente, **esta población ha tenido tasas de desempleo superiores a las del promedio**, por lo cual su situación debe atenderse de manera urgente. Para mostrar esta evolución, la siguiente figura compara la evolución de la tasa de desempleo de la población general con la de la población LGBTIQ+. Es importante resaltar que la información que el DANE muestra se calcula en cada año móvil, desde marzo del 2022 (DANE, 2022) y que refleja un interés por reconocer y estudiar el comportamiento del mercado laboral de este sector.

Es posible observar que la tasa de desempleo para la población LGBTIQ+ es mayor a la de la población general. Lastimosamente, se trata de un dato de cálculo muy reciente y no es posible apreciar los cambios a largo plazo, ni los ocurridos durante la pandemia.

**¡Hacemos un llamado a visibilizar todas las diversidades!** La tasa de desempleo para las personas LGBTIQ+ fue del 14,8%, 3,1 pp por encima de la observada en la población general, en el año septiembre de 2021-agosto del 2022. Lo anterior, a pesar de que la tasa de desempleo decreció con respecto al medido en el anterior año móvil, cuando fue del 15,07% (DANE, 2021). Esto permite constatar de nuevo la especial vulnerabilidad de la población LGBTIQ+ a la situación de desempleo.

Además, la informalidad también afecta a estos sectores. Una manera de medir este indicador es preguntar si la persona cotiza o no al sistema de seguridad social en pensión (Arango y Flórez, 2017). En un trabajo realizado en el marco de INCLUDERE, que es el **programa de empleo inclusivo, iniciativa de la Fundación Corona,**



el Centro Nacional de Consultoría (2022) midió que el 55% de la población LGBTIQ+ de Bogotá no cotiza a su pensión. Además, esta población no es homogénea y este documento hizo un esfuerzo valioso para desagregar los resultados estadísticos.

Por ejemplo, la población trans **se enfrenta a una tasa de informalidad del 88%, mientras que para los hombres homosexuales y bisexuales es del 39%**. En el caso de las mujeres homosexuales y bisexuales, esta tasa es del 55%, idéntica al promedio total (CNC, 2022), que, al igual que en la población total, son más propensas a sufrir de este fenómeno que los hombres. Por este motivo, los enfoques diferenciales deben tener en cuenta todo el espectro de diversidad, si se desea apuntar a un objetivo de política: este es un llamado a hacer análisis interseccionales.

## 4. LOS BIS EN LA POLÍTICA DE EMPLEO PARA LA POBLACIÓN LGBT

En el 2016, se creó el Programa de Bonos de Impacto Social en Colombia (SIBs.CO), en el marco de una alianza entre el Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab), la Embajada de Suiza en Colombia- Cooperación Económica y Desarrollo de Suiza (SECO), y Fundación Corona, como entidad ejecutora y con un enfoque en empleo

inclusivo, 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.

Los Bonos de Impacto Social (BIS) son una herramienta de financiación de la política social o de otro tipo de inversiones sociales. En su implementación, **el pago a los inversionistas que financian el programa está condicionado a la obtención de ciertos resultados, que fueron acordados previamente y debidamente certificados**. Esta manera de contratar la política alinea los incentivos de los actores, quienes se concentran en obtener los resultados, transfiere el riesgo financiero de los gobiernos o las organizaciones que decidan financiar las inversiones sociales a algunos inversionistas, y le da mayor flexibilidad a quienes ejecutan las actividades, dado que no son éstas las que se contratan, sino la obtención de resultados.

Cualquier BIS tiene una serie de actores que ejecutan funciones diferentes entre sí. Los primeros de ellos son los inversionistas, que son quienes asumen el riesgo financiero y proveen el capital de trabajo, a cambio de ciertos retornos. Los segundos son los operadores, que son quienes se encargan de ejecutar las acciones que lleven a conseguir los resultados y que aprovechan el capital de los inversionistas, para hacer las acciones que consideren pertinentes. Un tercer actor es el verificador, que se encarga de certificar los resultados y auditar los pagos respectivos.

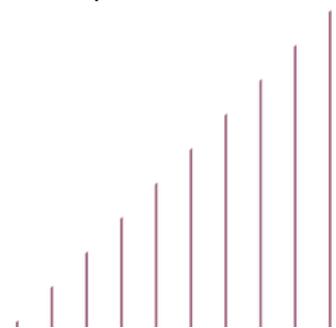


El cuarto actor es el copagador, que es quien asume el costo de los retornos de los inversionistas, si se cumplen con los resultados pactados. En algunos contextos, también hay un intermediario que articula a todos los actores, revisa los resultados y a través del cual se ejecutan los pagos.

En el primer bono que hubo se generaron 899 empleos, de los cuáles su gran mayoría fueron para mujeres. Las cifras de retención también fueron altas, puesto que 677 de esos empleos fueron conservados tres meses después y 309 seis meses después (Instiglio, 2022). Como se ha recalcado a lo largo de los diferentes boletines, los Bonos de Impacto Social (BIS) son una herramienta que, de manera privilegiada, pueden tener en cuenta las diferencias entre las poblaciones desde su diseño y durante su implementación. Esto se debe a que los pagos a los inversionistas dependen de los resultados que se obtengan, los cuales se acuerdan previamente. Por ende, los pagos pueden condicionarse, por ejemplo, a la colocación y retención en un empleo de algún número de participantes, con un porcentaje mínimo de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Los primeros BIS desarrollados en Colombia no tuvieron un precio diferenciado entre los participantes para pagar por los resultados. Sin embargo, en su convocatoria se pidió hacer énfasis en la población en situaciones de especial vulnerabilidad y esto tuvo como resultado que la mayoría de los participantes pertenecieran a un grupo con necesidades particulares, como las mujeres (Gungadurdoss et al., 2019; Cadena et al., 2021).

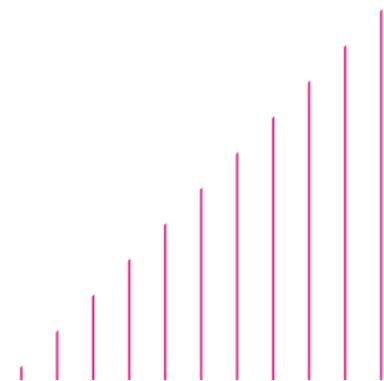
A pesar de lo anterior, en las evaluaciones de procesos citadas se recomendó crear métricas de pago diferenciadas, para la población que fuera más difícil de enlazar con el empleo. Esto último se justificó porque se daban menores incentivos al descreme, es decir, enfocar la atención a perfiles de personas más fáciles de educar para el trabajo y de colocar en un empleo formal, por causa de remunerar en mayor medida a los perfiles con mayores dificultades.





Finalmente, recalcamos que estos mecanismos permiten - dado su diseño que se enfoca en los resultados - una flexibilidad a la hora de abordar las necesidades de cada tipo de población y la posibilidad de diferenciar los pagos según los objetivos a los que se apunte. Esto hace que los BIS sean una herramienta clave en la innovación en las políticas públicas para población que requiere un enfoque diferencial. El diseño de esta política, que está enfocada en condicionar el pago a los resultados, arrojaría los incentivos necesarios para que las políticas públicas se adapten a los diferentes grupos poblacionales.

Desde SIBs.CO, consideramos que los mecanismos de **pago por resultados** pueden ser útiles en la sábana de herramientas que tenemos para abordar estos problemas. La evidencia y las instituciones nacionales en programas de empleo, al igual que las experiencias internacionales al respecto, documentadas por SIBs.CO, están al servicio de toda la comunidad interesada en cerrar las brechas sociales con población. Así será más sencillo tener en cuenta los enfoques diferenciales y generar una mayor eficiencia en el uso de los recursos.



## REFERENCIAS

Arango, L., Flórez, L. (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Borradores de Economía, (1023), Banco de la República.

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.

DANE (21 de 12 de 2021). Nota estadística. Juventud en Colombia. DANE

DANE (2022). Mercado laboral de la población LGBTI. DANE. Recuperado el 26 de 09 de 2022 en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-poblacion-lgbt>

DANE (2022). GEIH Mercado Laboral. Información julio 2022. DANE. Recuperado el 31 de 08 de 2022 en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-ydesempleo>

Dirección de Diversidad Sexual de la Secretaría Distrital de Planeación, Centro Nacional de Consultoría, Fundación Interra, Fundación Corona, USAID, ACDI/VOCA, Fundación ANDI. (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los Sectores Sociales LGBTI. Recuperado el 27 de 09 de 2022 de INCLUDERE: <https://includere.co/documentos-tecnicos/diagnostico-y-recomendaciones-para-la-inclusion-laboral-de-los-sectores-sociales-lgbti>

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.

Instiglio. (2022). CREO Innovamos en Empleo: documento de resultados y aprendizajes a la fecha. Instiglio, Inc.