

No. **72**

Febrero 2020

ISSN 2215 - 7816 (En línea)

Documentos de Trabajo

Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

Aproximación a la discriminación
racial en Cali: ¿se asignan salarios
por color de piel?

Nathalia Maya Scarpetta

Serie Documentos de Trabajo 2020

Edición No. 72

ISSN 2215-7816 (En línea)

Edición digital

Enero de 2020

© 2020 Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

Carrera 1 No. 19 -27, Bloque AU

Bogotá, D.C., Colombia

Teléfono: 3394949, ext. 2073

escueladegobierno@uniandes.edu.co

<http://egob.uniandes.edu.co>

Directora Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

María Margarita, Paca, Zuleta

Autora

Nathalia Maya Scarpetta

Jefe de Mercadeo y Comunicaciones, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

Camilo Andrés Torres Gutiérrez

Gestora Editorial, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

Angélica María Cantor Ortiz

Gestor de Comunicaciones, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

Camilo Andrés Ayala Monje

El contenido de la presente publicación se encuentra protegido por las normas internacionales y nacionales vigentes sobre propiedad intelectual, por tanto su utilización, reproducción, comunicación pública, transformación, distribución, alquiler, préstamo público e importación, total o parcial, en todo o en parte, en formato impreso, digital o en cualquier formato conocido o por conocer, se encuentran prohibidos, y solo serán lícitos en la medida en que cuente con la autorización previa y expresa por escrito del autor o titular. Las limitaciones y excepciones al Derecho de Autor solo serán aplicables en la medida en se den dentro de los denominados Usos Honrados (Fair Use); estén previa y expresamente establecidas; no causen un grave e injustificado perjuicio a los intereses legítimos del autor o titular; y no atenten contra la normal explotación de la obra.

Aproximación a la discriminación racial en Cali: ¿se asignan salarios por color de piel?¹

Por: Nathalia Maya Scarpetta²

Resumen

En este documento se estudian las desigualdades salariales que se presentan entre individuos con diferente color de piel en Cali, Colombia. Se pretende identificar si estas desigualdades se deben a que personas de diferente color de piel son sistemáticamente distintas en características observables como el nivel educativo y el tipo de trabajo, o si se debe a factores no observables, entre los cuales podría estar la discriminación racial en el ámbito laboral. Se utilizan datos de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) realizada en Cali en 2013 y se aplican dos metodologías de descomposición de la brecha salarial: una paramétrica propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973), y otra no paramétrica propuesta por Ñopo (2008). Los resultados muestran que hay una diferencia significativa entre el salario devengado por individuos de color de piel clara, intermedia y oscura, siempre a favor del tono de comparación más claro. En cuanto a la descomposición de la brecha salarial, los resultados más consistentes son los de la comparación entre claros y oscuros, ya que en las dos metodologías se evidencia que la parte de la brecha que no se puede explicar por características observables es significativa y, aproximadamente, 22 % de la brecha total. Este último hallazgo evidencia una posible existencia de discriminación salarial hacia las personas por su color de piel en Cali.

Palabras clave: discriminación racial, color de piel, descomposición de brecha, Cali

Clasificación JEL: J31, J15, J71, J78

¹ Agradezco a Dios por guiar mi camino en todo momento. A Santiago Gómez Echeverry, mi asesor, por sus valiosas contribuciones a esta investigación. Agradezco a mi familia, especialmente a mi madre, mi padre y hermana por su apoyo y confianza en mí. También, agradezco a Andrés, mi novio, por su motivación, amor, compañía y sus contribuciones al documento. Finalmente, un agradecimiento especial a Susana Martínez-Restrepo, porque sus ideas inspiraron la realización de este trabajo.

² Candidata a magíster en Políticas Públicas de la Universidad de los Andes. Correo electrónico de contacto: sn.maya@uniandes.edu.co.

Approximation of racial discrimination in Cali: are wages assigned by skin color?

Abstract

This article studies the wage inequalities between individuals with different skin color in Cali, Colombia. The aim is to identify if these inequalities are due to people being systematically different in observable characteristics, such as educational attainment and type of work (explained gap), or if it is due to unobservable factors, among which could be racial discrimination in the labor market (unexplained gap). To do so, I employ data from the Survey on Employment and Quality of Life carried out in Cali in 2013, along with two methodologies for decomposition of the wage gap. The first is a parametric method proposed by Blinder (1973) and Oaxaca (1973), and the second is a non-parametric proposal by Ñopo (2008). The results show that there is a significant difference between the wage earned by individuals with light, intermediate and dark skin color, in favor of those with lighter skin in the three comparisons. Regarding the decomposition of the wage gap, the most consistent results are those of the comparison between light and dark skin color, since in both methodologies there is evidence that the part of the unexplained gap is significant and approximately 22% of the total gap. This finding shows a possible existence of wage discrimination towards people because of their skin color in Cali.

Keywords: Racial Discrimination, Skin Color, Gap Decomposition, Cali

JEL Codes: J31, J15, J71, J78

Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
2. Marco conceptual.....	10
2.1. <i>Definición y teorías de discriminación</i>	10
2.2. <i>Etnia vs. raza</i>	11
3. Revisión de literatura	14
3.1. <i>Estudios de discriminación étnico-racial en el mercado laboral</i>	14
3.2. <i>Desarrollo de las mediciones hacia un enfoque racial</i>	16
4. Metodología.....	18
4.1. <i>Datos</i>	18
4.2. <i>Análisis de descomposición de la brecha salarial</i>	22
5. Resultados	28
5.1. <i>Análisis de sensibilidad</i>	34
6. Conclusiones e implicaciones de política pública	35
6.1. <i>Posibles causas del componente no observado de la brecha y recomendaciones de política pública</i>	36
7. Referencias	40

1. Introducción

La asignación de salarios en el mercado laboral ha sido tradicionalmente explicada por variables de capital humano, tales como el nivel educativo, la experiencia y la productividad (Mincer, 1974; Clark, 1899). Sin embargo, otros desarrollos de esta área han encontrado que características intrínsecas de los individuos como el sexo, la raza, la etnia, el lugar de residencia, entre otros aspectos, pueden ser determinantes en la remuneración obtenida o la probabilidad de ser contratados (Smith, 2002; Toutkoushian, Bellas y Moore, 2007; McCall, 2002).

Un estudio realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010) muestra que en Colombia el ingreso salarial que perciben los individuos y los hogares según su ascendencia étnica presenta diferencias relevantes a favor de los no afrodescendientes. El ingreso que reportan los hogares no afrodescendientes supera, aproximadamente, 20 % las cifras registradas en los hogares afrodescendientes, mientras que el ingreso individual refleja diferencias cercanas a 18 %, beneficiando a esta misma población. Al analizar únicamente el ingreso laboral según la categoría ocupacional se observa que las mayores diferencias se registran en el ingreso de los jefes o empleadores, que en el caso de los no afrodescendientes es tres veces superior al ingreso de los jefes o empleadores afrodescendientes. Por su parte, entre los trabajadores cuenta propia y los asalariados el ingreso de ambos grupos es más igualitario.

La problemática de las brechas salariales entre personas de diferente raza es muy relevante en Colombia dado el fenómeno del mestizaje y la fragmentación étnica que caracteriza el país, adicional a la alta segregación regional que viven los pueblos afrodescendientes, los bajos indicadores de condiciones de vida como mortalidad infantil, pobreza y miseria, y los indicadores de educación y mercado laboral que presenta esta población en comparación con el resto (Rodríguez, Alfonso y Cavelier, 2009). Todos estos factores generan un círculo vicioso de desventajas acumulativas que se evidencia en menores oportunidades de movilidad social ascendente para las personas con colores de piel más oscuros en comparación con los individuos de piel más clara (Viáfara, 2017).

Por tanto, es fundamental entender los canales por los cuales se presentan estas brechas salariales, los cuales han sido comúnmente enmarcados por la literatura en: factores observables y factores no observables (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Los primeros hacen referencia a las variables tradicionales de capital humano como la experiencia, la edad y el nivel educativo, y las otras referentes al mercado laboral como tipo de ocupación, sector, tipo de contrato, entre otras. Los segundos son factores que por su naturaleza son difíciles de medir y están relacionados con comportamientos, percepciones, sesgos, relaciones y actitudes de los individuos en el mercado laboral, y es por esto por lo que se incluyen en los factores no observables.

En primera instancia, al referirnos a los factores observables se encuentra evidencia de que las personas de raza negra en Colombia están rezagadas en variables como la educación, con 2,2 años menos de educación, en promedio, que los blancos (Telles y Steele, 2012). Así mismo, se observa que los afrodescendientes ocupan las posiciones más bajas en la pirámide ocupacional (Rodríguez, *et al.* 2013), es decir, que están en posiciones laborales que requieren menor calificación. En cuanto al sector en el que laboran, la región Pacífica, que es la que concentra el mayor número de población afrodescendiente del país, presenta una mayor participación en el sector informal que el resto del país (Galvis-Aponte, y Pérez-Valbuena, 2015).

Desde la perspectiva de los factores observables, se concibe la diferencia en los ingresos laborales de blancos y negros como una problemática de clase social, más que de la raza en sí misma. Esto, ya que los negros podrían estar viviendo las consecuencias de los procesos históricos que los ponen en desventaja en diferentes esferas de la sociedad, lo que desencadena en la brecha salarial. Varios autores han denominado a estas dinámicas raciales como “pigmentocracia” y se refiere al hecho de que las personas de color de piel más clara tienen mayor acceso a los bienes y servicios valorados socialmente y, en sentido inverso, los de piel más oscura enfrentan grandes privaciones (Wade, 1993; Lipschutz, 1944; Telles, 2004; Lynn, R. 2008). En un estudio de Telles y Steele (2012) se encontró que Colombia es más pigmentocrática que países como Perú, Brasil o Ecuador.

En cuanto a los factores no observables, se destaca la presencia de sesgos contruidos culturalmente sobre el desempeño, habilidad o capacidad de los individuos de acuerdo con su color de piel. Esto genera, entre otras cosas, que los empleadores tengan un trato diferente o discriminatorio por las personas de color de piel oscura a pesar de tener las mismas capacidades de un blanco, ya sea por estereotipos acerca de su rendimiento laboral o por simple rechazo a esta característica. Estudios experimentales han demostrado que tener un fenotipo afrodescendiente está asociado con menores probabilidades de conseguir una entrevista de trabajo, mientras que tener un fenotipo blanco las aumenta considerablemente (Rodríguez, *et al.*, 2013). Además, según cifras del Observatorio de la Democracia de la Universidad de los Andes, los afrocolombianos son el grupo étnico que más se ha sentido discriminado, seguido de los indígenas, mestizos y los blancos. Igualmente, han reportado más situaciones de discriminación que el resto de los grupos (Universidad de los Andes, 2019).

Además, hay evidencia de que el racismo ha sido parte de la sociedad colombiana. Según un análisis cualitativo de la ONU (1997), los colombianos tienden a asociar “al negro con la fealdad, la ignorancia, la suciedad, el mal, el servilismo y la brujería”. Además de esto, según Medina (2002) con base en el estudio de Agier *et al* (2000): “Una fracción importante de los ciudadanos de Cali considera que existe discriminación racial en el lugar de trabajo, en sus profesiones, con la policía y en diferentes contextos sociales”. Incluso, algunos anuncios clasificados de ofertas laborales exponen explícitamente su rechazo ante personas de piel negra. Por ejemplo, un aviso clasificado en el diario *El País* de Cali, anunciaba una vacante para “médica cirujana de edad entre 25 y 35 años, y de piel blanca” (*Portafolio*, 2018).

En términos económicos, la discriminación tiende a ser vista como un uso ineficiente de recursos (Stiglitz, 2012). La pérdida de eficiencia se genera en la medida en que se están asignando recursos excesivos hacia miembros de una raza más favorecida y, por el contrario, menos recursos para los discriminados, que podrían, en situaciones determinadas, ser más productivos. Esto puede generar, dentro de una sociedad, un problema de riesgo moral, donde

los trabajadores no discriminados pueden optar por realizar un esfuerzo menor en sus labores, al serles garantizado un salario más alto independientemente de su nivel de productividad. Dado esto, cuando existe discriminación, el producto real de la economía cae por debajo de su producto potencial (Díaz y Forero, 2006).

Además de las pérdidas de eficiencia generadas por la discriminación, esta última también impone costos sociales sobre los miembros de la población discriminada, ya que estos no pueden participar en todos los procesos productivos de la sociedad y, generalmente, tienen una calidad de vida menor, acompañada de un estatus social bajo (Díaz y Forero, 2006).

Cabe resaltar que dentro de los efectos no observables pueden hacer presencia otras dinámicas que son difíciles de medir como la autocensura, el pesimismo, o incluso la idea de bajo merecimiento de las personas negras, lo que puede jugar un rol importante en el poder de negociación del salario (Cárdenas, Ñopo y Castañeda, 2012).

Así las cosas, este estudio pretende desentrañar la parte de la brecha que se debe a los factores no observables, entre ellos la posible existencia de discriminación, para la población residente en el municipio de Cali, considerada como la segunda ciudad con más población de raza negra del territorio nacional y la segunda de América Latina, después de Salvador Bahía, en Brasil (Alcaldía de Cali, 2013).

Un elemento importante que provee esta investigación es la aproximación a la raza con un enfoque fenotípico más que por un enfoque étnico, es decir, que se categorizan a los individuos por su color de la piel y no por el autorreconocimiento étnico que reportan. Este enfoque no ha sido muy abordado en los estudios de discriminación en Colombia y su importancia radica en que provee un mayor acercamiento a la manifestación de raza que realmente produce las desigualdades (Telles, Flores y Urrea, 2015). Esto, dado que los estereotipos se producen, principalmente, por lo que otros ven de cierto grupo, más que por

su pertenencia a una etnia, y, además, elimina los sesgos del autorreporte como será detallado en la sección 2.2.

En este sentido las preguntas de investigación son: (i) ¿existe diferencia salarial en el mercado laboral del área metropolitana de Cali entre personas de color de piel oscura, color de piel intermedia y color de piel clara?; (ii) ¿las brechas salariales son explicadas por diferencias en características tradicionalmente observadas como las de capital humano y tipo de trabajo?; y (iii) ¿hay indicios de discriminación salarial por color de piel en Cali?

Para responder estas preguntas se utilizan datos de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) realizada para el municipio de Cali en 2013, la cual contiene una variable de asignación externa de color de piel que es usada como principal variable de interés y el salario de los individuos que será la variable de resultado. Para descomponer la brecha salarial entre las personas de distinto color de piel agrupados en las categorías: color claro, color intermedio y color oscuro, entre el componente explicado y no explicado, se utilizan dos metodologías, la primera es la descomposición propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973), y la segunda el emparejamiento exacto propuesto por Ñopo (2008).

A partir de esto, se encuentra que hay una desventaja en términos salariales para el grupo de personas de piel más oscura frente a sus homólogos de piel más clara. Sin embargo, el comportamiento de la brecha varía según los diferentes grupos que se comparen, ya que para el caso de claros e intermedios, la parte no explicada de la brecha tiene una gran participación en la brecha total, para el caso de intermedios y oscuros la brecha no explicada no es estadísticamente significativa. Esto quiere decir que las diferencias salariales se deben a la dotación de características de los grupos que pone en ventaja a los de color de piel intermedio. Finalmente, la brecha entre claros y oscuros se da principalmente por el componente explicado, aunque el no explicado también muestra una participación importante en la brecha total.

Estos resultados son relevantes en la medida que dan indicios de discriminación salarial hacia las personas de color de piel oscuro e intermedio al compararlos con sus similares de piel más clara en el municipio de Cali. Lo anterior, permite visibilizar una problemática más profunda de discriminación que la usualmente analizada, ya que se evidencia que en una sociedad en la que predominan las personas de piel intermedia y oscura como lo es Cali, se podrían estar presentando sesgos no solo hacia las personas de colores más oscuros, sino que además se podría estar poniendo en ventaja a los claros incluso por encima de los de colores intermedios en términos salariales.

Este hallazgo puede configurar un insumo para la elaboración o mejoramiento de políticas públicas que propenden por cerrar las brechas raciales, pues permite realizar una mejor identificación de quienes son las personas que están en desventaja salarial en términos de color de piel y qué tan importantes son los factores no observables en la brecha salarial total.

De igual forma, resultados adicionales evidencian que las diferencias salariales son sensibles a la forma como se agrupan los colores de las categorías claro, intermedio y oscuro, ya que, al tener en cuenta en la categoría *oscuros*, las personas mayormente ubicadas en el extremo de la escala cromática se evidencia mayores indicios de discriminación al compararlos con intermedios y claros.

Así las cosas, este documento está dividido en seis partes, la primera es la presente introducción, seguida de un marco conceptual sobre discriminación y los conceptos de raza y etnia. Como tercera parte se presenta la revisión de literatura de discriminación étnico-racial y aproximaciones similares de raza a la trabajada en esta investigación. En la cuarta parte del documento se describe la metodología, detallando los datos utilizados y las dos estrategias de descomposición de la brecha empleadas. Finalmente, se presentan los resultados, y las conclusiones y recomendaciones de política pública.

2. Marco conceptual

2.1. Definición y teorías de discriminación

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estipula que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta entendida como: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, 1958).

La discriminación por condición de raza o etnia en los mercados de trabajo hace referencia a la situación en que las personas son tratadas de manera diferencial, en cuanto a aspectos como la contratación, provisión de beneficios, asignación de salarios, aunque sean igualmente productivas o tengan iguales características comúnmente valoradas en entornos laborales como el nivel educativo, la experiencia, entre otros.

Desde mitades del siglo XX se empezó a visibilizar y a buscar explicaciones acerca de las desigualdades que experimentaban la población afrodescendiente en diferentes esferas de la sociedad. A partir de estas indagaciones se empieza a teorizar la discriminación, principalmente, en los mercados de trabajo. Las teorías de discriminación más conocidas de esta época son el modelo de discriminación por gustos o preferencias de Becker (1957) que parte de los prejuicios sociales construidos, llevando a los empleadores a contratar cierta clase de trabajadores en búsqueda de su mayor bienestar, pero llevando a la ineficiencia económica, ya que no se tiene en cuenta el grado de productividad del aspirante. Por otro lado, la discriminación estadística de Phelps (1972) y Arrow (1973) supone la existencia de información imperfecta de las empresas sobre las habilidades de los aspirantes. Por lo tanto, los empleadores recurren a características fácilmente observables como la raza, reduciendo los costos administrativos, siendo este proceso de selección también fruto de los prejuicios construidos a partir de la información estadística más generalizada.

Adicionalmente, el trabajo de Loury (1998) propone una diferencia entre la discriminación de contacto y de contrato. La discriminación invoca el trato desigual de personas similares en función de la raza en las transacciones formales como la compra y venta de bienes y servicios. Por el contrario, la discriminación en el contacto implica la discriminación por motivos de raza en las esferas informales y privadas de la vida, en las asociaciones y relaciones que se forman entre individuos en la vida social, incluida la elección de personas íntimas, vecinos y amigos.

La presente investigación pretende aproximarse a identificar la parte de la brecha salarial que se podría atribuir a la discriminación, la cual puede ser originada por cualquiera de las tres teorías mencionadas anteriormente, a saber, la teoría de Becker (1957), Phelps (1972) o Arrow (1973), pero centrándose únicamente en la discriminación de contrato propuesta por Loury (1998), dado que este estudio se enfoca en la esfera laboral, específicamente en la asignación de salarios.

2.2. Etnia vs. raza

A menudo se habla de manera indistinta de los términos etnia y raza, asociándolos principalmente a ubicaciones geográficas, grupos minoritarios o a ciertos rasgos físicos característicos de una población. Sin embargo, la relación entre estos dos conceptos puede ser compleja y, por ende, la causa de arduos debates, por lo cual es pertinente precisarlos al referirnos a discriminación.

La identidad étnica se basa en el conjunto de herencia cultural, las relaciones sociales y los símbolos culturales que tiene un grupo de personas o pueblos (Sodowsky, Kwan y Pannu, 1995). Smith se refirió a este concepto como la suma total de los sentimientos de las personas con relación a sus valores, símbolos e historias que los identifica como grupo distintivo a los otros.

Por su parte, el concepto de raza es más complejo. Por un lado, la antropología moderna está llegando a un consenso de que, desde el punto de vista biológico, las razas humanas no existen, ya que los hombres por su origen común pertenecen al mismo repertorio genético y, por tanto, solo hay una raza: la raza humana (BBC, 2002). Además, se ha querido eliminar el concepto de raza por considerar que el reconocimiento de las diferencias raciales promedio debe conducir inevitablemente a actitudes o políticas racistas (Sarich, 2004).

No obstante, hay autores que reconocen la importancia de seguir utilizando el término raza para los seres humanos como un identificador de rasgos fenotípicos (e.g., propiedades observables) tales como el color de piel, tono de piel, color de ojos y cabello (Sesardic, 2010). Esto, ya que las diferencias raciales no serían racistas si como plantea Sarich (2004): “El mejor camino que toman los gobiernos es prescindir de la ilusoria búsqueda de igualdad de resultados en favor de la vía de promover la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de todas las referencias a la identidad de grupo del derecho legal y administrativo, y centrarse en cambio en mejorar el potencial de logro de los individuos”.

Esta última postura es adoptada en este documento, ya que consideramos que la invisibilización de las diferencias que históricamente han tenido los seres humanos por sus rasgos físicos, especialmente por su color de piel y que hoy por hoy los lleva a tener un acceso inequitativo a oportunidades, no es el mecanismo más eficiente para lograr la igualdad. En cambio, es necesario la identificación de la raza para reconocer los problemas más críticos en la población negra y brindar soluciones de política pública focalizadas a sus realidades.

En síntesis, esta investigación enfatiza en que la diferencia entre raza y etnia es que el primero hace referencia a factores vinculados a atribuciones relativas a propiedades observables, mientras que el segundo se refiere a aspectos de tipo cultural (Bello y Rangel, 2000.). Esto no quiere decir que los dos conceptos sean contrarios, ya que la raza puede ser una de las características de un grupo étnico. Sin embargo, es importante tener en mente que el origen étnico muchas veces no describe el color de la piel de las personas, tal y como es el

caso de las culturas afrodescendientes que han trascendido de generación en generación, pues fruto del mestizaje el color de piel de las nuevas generaciones es más claro.

En Colombia, ha sido predominante la clasificación étnica de las personas, medidas en censos y encuestas nacionales con preguntas como: “De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos usted es o se reconoce como: 1. Indígena; 2. Rom o gitano(a); 3. Raizal; 4. Palenquero(a); 5. Negro(a)/ mulato(a)/ afrocolombiano(a); 7. Ninguno de los anteriores; 8. No sabe; 9. No responde”. Utilizar este tipo de clasificaciones puede que no logre el objetivo de identificar a una población vulnerable o susceptible a discriminación, ya que una persona se puede reconocer como no perteneciente a ninguna etnia, pero ser de piel oscura, que es lo que más pesa en la creación de estereotipos raciales. Un ejemplo de esto son los resultados de la encuesta realizada por Corpovisionarios en 2011 a 1.500 cartageneros, en la cual 43 % de los consultados se reconoció como afrodescendiente, pero 60 % fue clasificado como tal por los encuestadores (Corpovisionarios, 2011).

Dada la preocupación de que la clasificación étnico-racial no captura la manifestación de raza que ciertamente produce las desigualdades, Telles, Flores y Urrea (2015) modelan la relación entre el color de la piel asignado por el entrevistador y las categorías étnico-raciales de los censos con la desigualdad educativa para ocho países latinoamericanos (Bolivia, Brasil, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, México y Perú). A partir de esto, encuentran que el color de piel más oscuro estaba relacionado de manera negativa y sistemática con la escolarización en todos los países. La autoidentificación indígena y negra también se relacionó negativamente con la escolarización, aunque no siempre en un nivel estadístico y significativo como el color de la piel. En contraste, los resultados de mulatos, mestizos y blancos autoidentificados fueron inconsistentes, lo que sugiere que las medidas de color de la piel a menudo capturan desigualdades raciales que las medidas de autorreconocimiento étnico no alcanzan. Es decir, que estas medidas son un predictor más fuerte de la desigualdad en América Latina que la pertenencia a categorías étnico-raciales.

Por tal razón, y en línea con los aportes de Telles, Flores y Urrea (2015), este estudio busca aproximarse a la discriminación utilizando variables de identificación externa de la raza. Por lo tanto, la terminología empleada al referirnos a los resultados encontrados en esta investigación será referente a lo racial y las investigaciones que se mencionen que no hayan usado esta aproximación se referirán a lo “étnico-racial”.

3. Revisión de literatura

3.1. Estudios de discriminación étnico-racial en el mercado laboral

En la primera década del 2000 se llevaron a cabo algunos estudios de discriminación racial relevantes para Colombia y para algunas de sus ciudades principales. Uno de estos estudios es el de Flórez (2006), el cual estimó la parte de la brecha salarial entre afrocolombianos y no afrocolombianos que se atribuye a la discriminación en el mercado laboral con la corrección del sesgo de selección de Heckman. Los resultados indicaron una brecha salarial en contra de la población afrocolombiana, que se explica en 77,8 % por las dotaciones de capital humano de los individuos, y en 22,2 % a la parte no explicada y que podría estar asociada a la discriminación.

Por su parte, Portilla (2003) realizó estimaciones de modelos *logit* multinomiales de forma independiente para la muestra de afrodescendientes y no afrodescendientes en el municipio de Cali, con el fin de saber cómo se relacionaban las variables de capital humano, con tres categorías de estado laboral —trabajador informal, formal o desempleado— en cada uno de estos dos grupos poblacionales. Los resultados indicaron que los afrocolombianos tienen menor acumulación de capital humano, lo que disminuye su probabilidad de acceder a empleos del sector formal frente al informal. Al final, el autor realiza pruebas de razón de verosimilitud (LRT³, por sus siglas en inglés) con las cuales comprueba que hay diferencias marcadas entre los grupos estudiados en términos de condiciones laborales, lo que le atribuye a una posible existencia de discriminación.

³ Likelihood Ratio Test.

Tenjo y Herrera (2009) investigan la posibilidad de que las diferencias salariales entre trabajadores afrodescendientes y no afrodescendientes en Colombia se puedan deber a prácticas discriminatorias en el mercado laboral. Mediante la descomposición de Blinder-Oaxaca encuentran que la hipótesis de discriminación no se puede descartar, ya que hay un fragmento de la brecha que se debe a características no observables. El documento concluye que más de la mitad de las diferencias salariales promedio entre afrodescendientes y no afrodescendientes (mestizos y/o blancos) se explican por el hecho de que dentro de la misma ocupación y nivel de calificación los trabajadores afrodescendientes obtienen una menor remuneración.

De forma similar al trabajo anterior, Romero (2007) investigó la discriminación por origen étnico-racial, analizando, además, las brechas de género en ciudades principales de Colombia como Cartagena, Cali y el agregado de las trece áreas metropolitanas del país. Para ello, utilizó el método de descomposición Blinder-Oaxaca y encontró que las diferencias salariales son más fuertes en Cartagena, tanto por etnia como por sexo, en comparación con las otras ciudades analizadas. Los afrocartageneros reciben 32 % menos de salario por hora trabajada. En adición, las diferencias salariales son explicadas entre 24 % y 25 % por las diferencias en dotación de capital humano y entre 7 % y 8 % por características no observables o una posible presencia de discriminación. Para Cali y el total de las trece principales ciudades se observan porcentajes ligeramente menores en cuanto a la presencia de discriminación.

Por otra parte, González-Rivas (2012) realizó un análisis similar al anterior, pero solo para la población de mujeres con diferente adscripción étnico-racial en el área metropolitana de Cali en 2004. Para ello utilizó la Encuesta Continua de Hogares del II trimestre de 2004 del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane); se estimaron ecuaciones de salarios mincerianas corregidas por sesgo de selección y se aplicó la metodología de Blinder-Oaxaca para descomponer las brechas salariales. Los resultados muestran que aproximadamente 48 % de las diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas podrían estar asociadas a la discriminación étnico-racial.

Entre los estudios más actuales en esta área se encuentran el de Arroyo *et al.* (2016), en el que se analiza cómo la identificación étnico-racial y la posición geográfica inciden en la calidad del empleo en Cali. Por medio de un modelo *probit* ordenado y con información de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) de 2013, se evidencia una posible discriminación étnico-racial en la población afrodescendiente de este municipio y una posible segregación espacial de la calidad del empleo. Además, al emplear la metodología de emparejamiento de Ñopo (2008) se encuentra que hay una diferencia salarial entre los afros y no afros de 13,32 % por características no observables, es decir por la posible existencia de discriminación.

3.2. Desarrollo de las mediciones hacia un enfoque racial

Una investigación experimental bastante reconocida en materia de discriminación fue la realizada por Bertrand y Mullainathan (2004) para el caso de Estados Unidos, los cuales asignaron nombres asociados culturalmente a personas blancas o negras en las hojas de vida, y observaron que las postulaciones laborales de las personas con “nombres blancos” recibían 50 % más respuestas positivas que las aplicaciones con “nombres negros”. Por su parte, Devah Pager analizó los efectos del pasado judicial en la obtención de un empleo en Estados Unidos y encontró que era más fácil para un blanco con antecedente criminal obtener una llamada de respuesta a una solicitud laboral que para una persona afro sin pasado criminal (Pager 2003).

Para el caso de Colombia, la investigación de Díaz y Forero (2006) evalúa la existencia de discriminación salarial entre individuos blancos y negros para el agregado de las trece áreas metropolitanas, teniendo en cuenta características físicas de las personas con diversos colores de piel mediante fotografías. Para ello usaron un modelo multinomial logístico con el que encontraron que la condición racial tiene un efecto en la probabilidad de obtener un ingreso más alto, con efectos diferenciales por ciudades.

A nivel latinoamericano, el Proyecto sobre Etnicidad y Raza en América Latina (PERLA, por sus siglas en inglés) desarrollado por un equipo de investigación que conforman

los principales analistas de etnicidad y raza en Brasil, Colombia, México y Perú fue un trabajo pionero en el tema de identificación racial, con el que se pretendía recopilar y analizar datos de encuestas para explorar una amplia gama de problemas étnico-raciales en la región. El trabajo de PERLA fue mucho más allá de las una o dos preguntas de clasificación étnico-racial encontradas en los censos nacionales y otras encuestas oficiales, ya que elaboró un módulo de etnicidad incluido en el Barómetro de las Américas 2010, así como en encuestas de etnicidad y raza en cuatro países: Brasil, Colombia, México y Perú. Las encuestas de PERLA incluyen varios ítems de clasificación y desigualdad étnico-racial, preguntas sobre discriminación percibida y preguntas de opinión pública sobre minorías étnicas, políticas sociales y movimientos sociales.

PERLA impulsó la utilización de otras variables para identificar las diferencias étnico-raciales y para realizar diferentes investigaciones de la existencia de discriminación en América Latina. Algunas de las herramientas promovidas fueron el uso de paletas de colores o imágenes, para reducir la posibilidad de que cada persona interprete de manera distinta las preguntas y las opciones de respuesta. Un ejemplo de esto es el estudio experimental de Rodríguez *et al.* (2013), el cual se aproxima a demostrar la discriminación en la elección de personal en Bogotá, ya que concluyen que tener fenotipo afrodescendiente disminuye de manera significativa las probabilidades de conseguir una entrevista de trabajo.

La presente investigación pretende aportar al análisis de discriminación bajo este enfoque de identificación racial por rasgos fenotípicos en Santiago de Cali a partir de la observación del color de piel de los encuestados por parte del encuestador, usando la paleta de colores. Además, se quiere complementar la metodología de descomposición salarial Blinder-Oaxaca, comúnmente empleada en los trabajos de discriminación (ver sección 3.1), con la metodología no paramétrica de descomposición salarial propuesta Ñopo (2008).

4. Metodología

4.1. Datos

Para realizar el análisis empírico se utilizó la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) del Ministerio de Trabajo, realizada en el año 2013 para el municipio de Cali con el principal objetivo de entender y enfrentar las problemáticas del mercado laboral en dicha ciudad. La encuesta se aplicó a 8.600 hogares en las veintidós comunas en el sector urbano y un corregimiento en el área rural. Esta encuesta es representativa para todas las comunas y zona rural y grupo étnico de la ciudad.

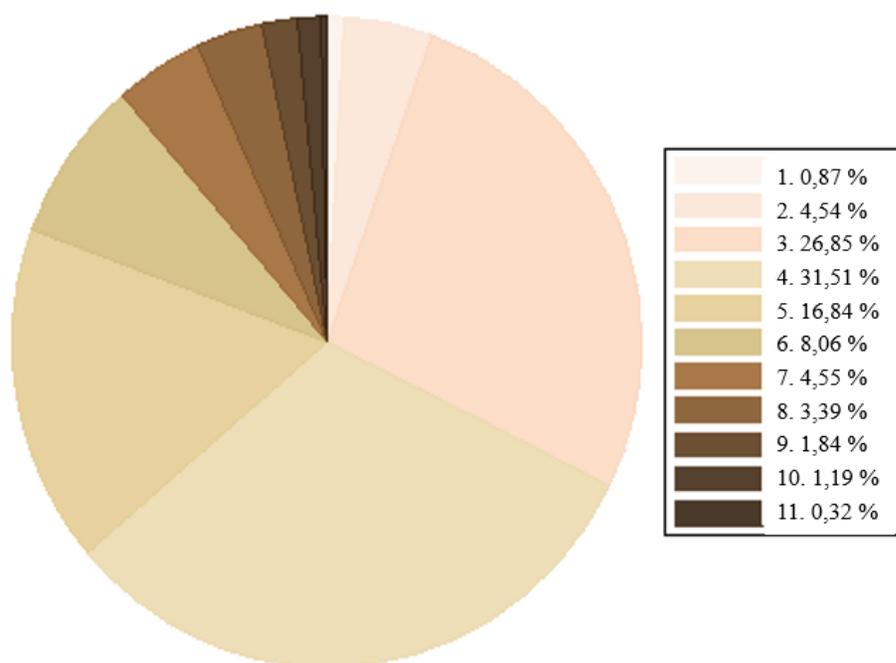
El instrumento de recolección contó con doce capítulos, los cuales identificaban datos de las viviendas, condiciones habitacionales de la ciudad, composición del hogar y demografía; así mismo, condiciones de salud, nivel educativo, usos de tecnologías, características del mercado laboral y la calidad de vida de los habitantes en la ciudad.

La principal variable utilizada en este estudio es la de asignación externa de color de piel de las personas que incluye la EECV en el capítulo “Salud”, la cual permite que un evaluador le asigne a la persona encuestada un color de una escala cromática que contiene números del 1 al 11, en la que el 1 es el color más claro y el 11 el más oscuro (anexo 1). Sin embargo, esta variable presenta una limitación en cuanto solo le fue asignado un color de piel a las personas presentes en el momento de la encuesta. Por tanto, se procedió a imputar una categoría de color a los faltantes según el promedio de color del resto de integrantes del hogar, con el fin de imputar los datos faltantes. Esta clasificación de colores es la misma utilizada en el Barómetro de las Américas (2010).

La gráfica 1 muestra la paleta de color usada para identificar la raza de los encuestados y la participación de estos en los diferentes colores, lo cual evidencia que aproximadamente 76 % de las personas están concentradas en los colores 3, 4 y 5.

La tabla 1 expone algunas características generales de la Población Económicamente Activa (PEA), tal como el nivel de ingreso laboral integral⁴ del trabajo principal de los individuos, los cuales devengan en promedio \$COP 892.317, tienen una edad media de 39 años, cerca de 45 % son mujeres y tienen, en promedio, 10 años de educación. Por otra parte, aproximadamente, 60 % son trabajadores informales y 59 % tiene redes laborales “fuertes”⁵. Es importante mencionar que se excluye de la muestra a la población indígena para evitar incluir un sesgo a la baja en los salarios promedios de los diferentes colores de piel por la inclusión de esta minoría étnica que experimenta niveles altos de pobreza (Romero, 2007), lo cual responde a otras problemáticas que se salen de los propósitos de esta investigación.

Gráfica 1. Porcentaje de personas en cada categoría de color



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EECV de Cali, 2013.

⁴ Este tiene en cuenta además del salario percibido otras formas de pago, horas extras, bonificaciones, entre otros.

⁵ Según el trabajo de Calvo-Armengol y Jackson (2004), la red social por la cual los agentes se enteran sobre los trabajos está asociada positivamente con el salario. Por tanto, en esta investigación la variable de redes laborales se configura, así: la variable toma el valor de 1 si la persona consiguió el trabajo por medio de familiares, amigos o colegas, y toma el valor de cero si usó otros mecanismos como avisos clasificados, páginas de Internet, envío directo de hojas de vida a empresas, entre otras.

Tabla 1. Estadísticas descriptivas de variables de interés

VARIABLES	Media	Desv. estándar	Min.	Max.
Ingresos laborales mensuales (en pesos colombianos)	\$892.317	\$969.718,8	\$3.200	\$13.000.000
Mujer	0,45	0,50	0	1
Edad	38,92	13,82	10	92
Años de experiencia potencial	22,85	15,22	0	85
Años de educación	10,08	3,98	0	17
Trabajador informal (cotiza a salud y pensión)	0,60	0,50	0	1
Proxy de redes laborales (consiguió el trabajo por medio de amigos y/o colegas)	0,59	0,49	0	1

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EECV de Cali, 2013.

Así mismo se realizó un ejercicio en el que se compara el reporte de autorreconocimiento étnico⁶ de las personas con el reporte externo de color de piel que hace el encuestador⁷. Esto, con el fin de corroborar lo mencionado en el apartado 2.2, referente a la diferente connotación que tiene hablar de raza y de etnia.

Para este ejercicio, y el resto de los cálculos que involucren color de piel en esta investigación, se agrupó la variable de asignación externa de color en tres categorías siguiendo la metodología de Telles y PERLA (2014): se crearon las categorías (i) claro, personas que fueron clasificadas entre 1 y 4 en la escala cromática; (ii) intermedio, personas que fueron clasificadas entre 5 y 6 en la escala cromática; y (iii) oscuro, personas que fueron clasificadas con una tonalidad de piel mayor que 6 según la escala cromática (gráfica 2).

De este análisis se evidencia que efectivamente en Cali no hay una total correspondencia entre estas dos variables, tal como lo muestra la gráfica 2, ya que se encuentra que de las personas que fueron asignadas en color claro, 8 % se reconoce como negro, mulato, palenquero o afrocolombiano y 22 % de los clasificados en el color intermedio se reconocen en esta misma categoría. Además, 12 % de los de piel oscura consideran que no pertenecen a ninguna etnia. Este hallazgo confirma la importancia de diferenciar los

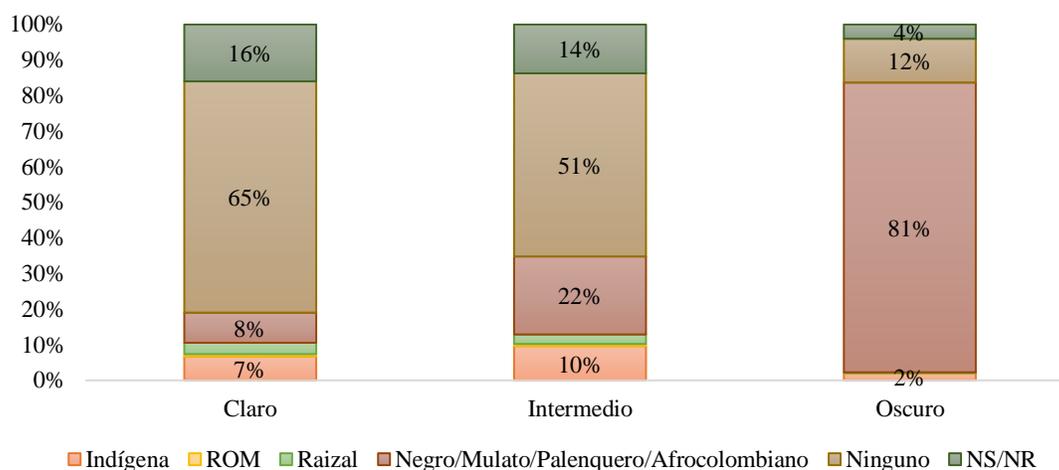
⁶ De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos usted es o se reconoce como: 1. Indígena, 2. ROM o gitano(a), 3. Raizal, 4. Palenquero(a), 5. Negro(a)/ mulato(a)/ afrocolombiano(a), 7. Ninguno de los anteriores, 8. No sabe, 9. No responde.

⁷ Con base en la tarjeta (escala cromática), ¿cuál es el color de piel de la cara de esta persona? Clasificación externa (para todas las personas del hogar que se encuentren en el momento de la encuesta).

conceptos de raza y etnia, ya que aparentemente el reporte de etnia de las personas hizo alusión a aspectos propios de su identidad, como su cultura y sus creencias, más que a simplemente sus rasgos fenotípicos, como sí pudo haber sucedido con la percepción externa de color que dieron los encuestadores, la cual se considera una medida más objetiva para analizar la raza. Cabe resaltar que, aunque también es posible la existencia de sesgos de los encuestadores al asignar un color de piel, este problema se mitiga al trabajar con agrupaciones de color; a pesar de las posibles discrepancias en la percepción del color de piel de una persona entre encuestadores, es probable que de todas formas entren en la misma categoría agrupada en claro, intermedio u oscuro.

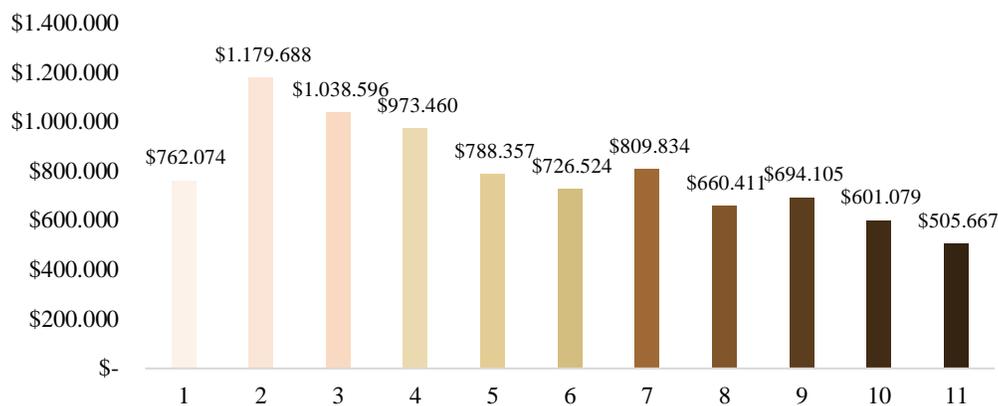
Por otro lado, al analizar el salario promedio de cada grupo, se evidencia una relación negativa, ya que entre más oscuras son las personas tienden a devengar, en promedio, un menor salario (gráfica *Gráfica 3*). Lo cual motiva a entender si esta tendencia se da por diferencia en las características por color de piel o si es un tema de factores no observables, entre los que están la discriminación o la acumulación de capital humano.

Gráfica 2. Asignación externa de color Vs. autorreconocimiento étnico



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EECV de Cali, 2013.

Gráfica 3. Salario promedio por color asignado



Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la EECV de Cali, 2013.

4.2. Análisis de descomposición de la brecha salarial

En primer lugar, se llevó a cabo una descomposición de la brecha salarial identificada, mediante la metodología propuesta por Blinder-Oaxaca (BO) (1973), que, como fue evidenciado en el apartado 3.1, ha sido comúnmente usada en la literatura de discriminación. Se emplea esta metodología con el fin de separar la brecha en dos componentes: i) la parte que se le puede atribuir a diferencias en las características observables de los individuos incluidas en el modelo —diferencias en dotación—, y ii) la parte de la brecha que se le atribuye a diferencias en la remuneración de una misma característica —diferencias en coeficientes—. Este segundo componente es el que se asocia usualmente con la discriminación en el mercado laboral.

La descomposición BO parte de una regresión lineal, en este caso se estiman dos especificaciones de un modelo semilogarítmico, en el que se toma como variable dependiente el logaritmo del salario ($\ln(Y_i)$) de cada individuo i , e incluye un vector de variables de control (X_i). Para la primera especificación del modelo se incluyen la variable sexo —1 si es mujer y 0 si es hombre—, también se incluye educación media —1 si tiene educación media y 0 de lo contrario—, y educación superior —1 si tiene educación superior y 0 de lo contrario—, edad, edad al cuadrado y experiencia potencial. En cuanto a la segunda especificación, se usan las mismas variables del modelo 1 y se le adiciona una variable de

informalidad laboral —1 si está ocupado y cotiza a salud y pensión, y 0 de lo contrario— y una variable *proxy* de redes laborales⁸.

La siguiente ecuación presenta el modelo, que debe ser estimado de forma separada para cada grupo de color de piel (agrupado): claro, intermedio y oscuro⁹, e incluye todas las variables de control mencionadas anteriormente:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Posteriormente, para realizar la descomposición de la brecha se identifican dos tipos de trabajadores empleando las diferentes combinaciones de los tres colores de piel con los que se están trabajando, de la siguiente manera: claros e intermedios, intermedios y oscuros, y claros y oscuros. Para efectos de la explicación de la metodología se tomará como ejemplo la combinación de color de piel claro (c) y los de color de piel oscuro (o).

Siguiendo a Borjas, G. (2000), las funciones de salario para cada grupo se podrían expresar de la siguiente manera:

$$\ln(Y_c) = \alpha_c + \beta_c X_c + e_c; \quad (2)$$

$$\ln(Y_o) = \alpha_o + \beta_o X_o + e_o \quad (3)$$

Al igual que en la ecuación (1), en este modelo simplificado X_i es el vector de variables explicativas de los individuos que podrían estar determinando el nivel de salario devengado. El coeficiente β_c indica cuánto aumenta el ingreso de los individuos de piel clara cuando poseen un mejor nivel en las características observadas, mientras que el coeficiente β_o indica lo mismo para los de piel oscura.

⁸ Según el trabajo de Calvo-Armengol y Jackson (2004), la red social por la cual los agentes se enteran sobre los trabajos está asociada positivamente con el salario. Por tanto, en esta investigación la variable de redes laborales se configura, así: la variable toma el valor de 1 si la persona consiguió el trabajo por medio de familiares, amigos o colegas, y toma el valor de 0 si usó otros mecanismos como avisos clasificados, páginas de Internet, envío directo de hojas de vida a empresas, entre otras.

⁹ Claro: toma el valor de 1 si está entre los colores 1, 2, 3 y 4, y 0 de lo contrario; intermedio: toma el valor de 1 si está entre los colores 5 y 6, y 0 de lo contrario; oscuro: toma el valor de 1 si está entre los colores 7, 8, 9, 10 y 11 y 0 de lo contrario.

De esta manera, el diferencial bruto en los ingresos laborales entre los dos grupos se podría estimar restando (2) y (3) de la siguiente forma:

$$\Delta \ln \bar{Y} = \overline{\ln Y_c} - \overline{\ln Y_o} = \alpha_c + \beta_c \overline{X_c} - \alpha_o - \beta_o \overline{X_o} \quad (4)$$

Donde $\overline{X_c}$ es el promedio de las diferentes variables incluidas de las personas de piel clara y $\overline{X_o}$ es el promedio de estas mismas variables para los individuos de piel oscura.

Posteriormente se suma y se resta el término $\beta_c \overline{X_o}$ a la derecha de la ecuación de tal forma que se puede expresar de la siguiente manera:

$$\Delta \ln \bar{Y} = (\alpha_c - \alpha_o) + (\beta_c - \beta_o) \overline{X_o} + \beta_c (\overline{X_c} - \overline{X_o}) \quad (4)$$

Esta ecuación se divide en dos partes:

- (i) $(\alpha_c - \alpha_o) + (\beta_c - \beta_o) \overline{X_o}$: el diferencial salarial atribuible a las variables no observables, entre las cuales podría estar la existencia de discriminación (brecha inexplicada). El primer término de esta parte de la descomposición BO será positivo si el mercado laboral valora más la dotación de características de los de piel clara que la de los de piel oscura ($\beta_c > \beta_o$) o si simplemente se remunera más a los de piel clara que a los de piel oscura independientemente de sus características, de manera que el intercepto de la función de ingresos laborales sea mayor para los de piel clara que para los de piel oscura ($\alpha_c - \alpha_o$). El diferencial salarial que surge de estas dos formas de trato diferencial se define como la ventaja que tiene un grupo sobre otro en características no observadas o a la posible discriminación sobre las personas de piel oscura.
- (ii) $\beta_c (\overline{X_c} - \overline{X_o})$: el diferencial salarial atribuible a las diferencias de habilidades o características observables (brecha explicada). Este término se iguala a cero cuando las características observables de los claros y oscuros, en promedio, son iguales.

La descomposición BO tiene limitaciones en tanto no reconoce las diferencias en los soportes comunes, es decir que no considera que hay individuos que no son comparables, ya que estima las ecuaciones de salarios sin restringir la comparación solo a aquellos individuos con características similares y este hecho, tal como muestra Ñopo (2008), tiende a sobreestimar el componente no explicado de la brecha.

Por esta razón, se realiza un emparejamiento de Ñopo (2008) que corrige esta posible sobreestimación, al generar dos componentes adicionales de la brecha que se les atribuyen a las personas que tienen características atípicas o poco comunes en el grupo en comparación y que en el caso de BO entrarían en los promedios de los dos grupos. Este método no paramétrico permite descomponer la brecha salarial sin necesidad de estimar regresiones de ingresos, por medio de un emparejamiento exacto entre individuos. Es decir, que se restringe la comparación únicamente a los individuos con características observadas comparables, tomando las mismas variables de control especificadas en la ecuación 1. El algoritmo del emparejamiento consta de los siguientes pasos:

1. Seleccionar de la muestra un individuo del grupo A (individuos de color de piel clara), sin reemplazo.
2. Seleccionar a todos los individuos del grupo B (individuos de color de piel oscura) que tengan las mismas características del individuo previamente seleccionado.
3. Con todos los individuos seleccionados en el paso anterior, construir un individuo representativo cuyas características serán iguales al promedio de todos ellos y se empareja al individuo del grupo A original.
4. Colocar las observaciones de ambos individuos (el individuo representativo del grupo B y el individuo seleccionado del grupo A) en sus respectivas nuevas muestras emparejadas.
5. Repetir los pasos 1 al 4 hasta acabar con la muestra original del grupo A.

Como resultado de la aplicación de este emparejamiento de uno a muchos, con cero discrepancias, se genera una partición del conjunto de datos. El nuevo conjunto de datos contiene observaciones con individuos de ambos grupos dentro y fuera del soporte común.

El propósito del remuestreo sin reemplazo es generar el contrafactual apropiado, es decir dos grupos iguales en todas sus características a excepción del color de piel.

Este método descompone la brecha en cuatro componentes aditivos, es decir, que agrega dos a los usualmente presentados en la descomposición BO, así:

$$\Delta = \underbrace{(\Delta_x + \Delta_o + \Delta_c)}_{\text{Brecha explicada}} + \underbrace{\Delta_0}_{\text{Brecha no explicada}}$$

La estimación de los cuatro componentes se calcula de la siguiente forma reducida de expectativas condicionales y probabilidades empíricas, siguiendo la descripción de Ñopo (2008):

$$\begin{aligned}\Delta_x &= E_{C,emparejado}[Y|C] - E_{O,emparejado}[Y|C] \\ \Delta_o &= \mu^O(Unmatched)(E_{O,no\ emparejado}[Y|O] - E_{O,emparejado}[Y|O]) \\ \Delta_c &= \mu^C(Unmatched)(E_{C,emparejado}[Y|C] - E_{C,no\ emparejado}[Y|C]) \\ \Delta_0 &= E_{O,emparejado}[Y|C] - E_{O,emparejado}[Y|O]\end{aligned}$$

El primer componente (Δ_x) indica la parte de la brecha, que puede ser explicada por las diferencias en la distribución de las características de los dos tipos de individuos sobre el soporte común, en la configuración lineal de BO esto corresponde al componente $\beta_c(\bar{X}_c - \bar{X}_o)$.

El segundo componente (Δ_o) es el segmento de la brecha que representa el hecho de que hay algunas combinaciones de características de los de piel oscura, para las cuales no hay individuos del grupo de piel clara que sean comparables en términos de sus características observables. Se obtiene de las diferencias en las características entre los dos

grupos de individuos de color de piel oscuro: los que lograron emparejarse y los que no. Esta parte de la brecha desaparecería si todas las personas de piel oscura encontraran por lo menos una persona con quien emparejarse del otro grupo, o alternativamente, si los de piel oscura que no emparejaron tienen el mismo ingreso, en promedio, que los que sí emparejaron. Se calcula como la diferencia entre el ingreso esperado de los individuos de color de piel oscura dentro y fuera del soporte común, ponderada por la medida de probabilidad (bajo la distribución de las características de las personas de piel oscura) del conjunto de características que los de piel clara no alcanzan.

El tercer componente (Δ_c) es el segmento de la brecha que representa el hecho de que hay algunas combinaciones de características de los de piel clara, para las cuales no hay individuos del grupo en comparación. Se obtiene por las diferencias en las características entre los dos grupos de individuos de color de piel clara: los que lograron emparejarse y los que no. Esta parte de la brecha desaparecería si todas las personas de piel clara encontraran por lo menos una persona con quien emparejarse del otro grupo o alternativamente, si los de piel clara que no emparejaron tienen el mismo ingreso, en promedio, que los que sí emparejaron. Se calcula como la diferencia entre el ingreso esperado de los individuos de color de piel clara dentro y fuera del soporte común, ponderada por la medida de probabilidad (bajo la distribución de las características de las personas de piel clara) del conjunto de características que los de piel oscura no alcanzan.

El cuarto componente (Δ_0) es el no explicado y se refiere a aquella sección de la brecha que no puede ser atribuida a diferencias en las características de los individuos y que se interpreta como el efecto de las características no observadas, entre las que puede estar la discriminación. Bajo la configuración de la metodología BO corresponde al componente $(\alpha_c - \alpha_o) + (\beta_c - \beta_o)\overline{X}_o$.

5. Resultados

A continuación, se presentan los resultados de las dos metodologías implementadas¹⁰, para las dos especificaciones del modelo y teniendo en cuenta las tres posibles combinaciones de grupos de color: claros e intermedios, intermedios y oscuros, y claros y oscuros.

En primer lugar, se comparan los individuos de color intermedio y color claro, y se obtiene una brecha salarial de 0,109 bajo la metodología de BO y 0,17 bajo el emparejamiento de Ñopo. Esto quiere decir que los de piel clara tienen un salario que supera a los de color intermedio entre 11 y 17 puntos porcentuales aproximadamente (tabla 2). Adicionalmente, se evidencia que, bajo la metodología BO, la brecha salarial no explicada ($\Delta 0$) es significativa al 10 % en el modelo 1 y pierde totalmente la significancia en el modelo 2. Por su parte, los resultados del emparejamiento evidencian una alta significancia en esta parte de la brecha para los dos modelos. Lo cual indica que la brecha salarial se debe, en parte, a diferencias en características no observables, que favorecen a las personas de piel clara.

Tabla 2. Claro Vs. intermedios

	Modelo 1		Modelo 2	
	BO	Ñopo	BO	Ñopo
Δ	0,109** (0,043)	0,170	0,112*** (0,043)	0,170
$\Delta 0$	0,062* (0,036)	0,133*** (0,027)	0,054 (0,034)	0,125*** (0,029)
Δx	0,048* (0,027)	0,012	0,058** (0,029)	- 0,077
Δi		0,037		0,024
Δc		- 0,011		0,098
SC-I ¹¹		0,80		0,61
SC-C ¹²		0,65		0,41

*Errores estándar entre paréntesis.

Fuente: elaboración propia

¹⁰ Solo se reportan errores estándar y significancia en la brecha no explicada del método de emparejamiento porque el comando del paquete Stata que realiza esta estimación está configurado para reportar únicamente el error estándar de la brecha no explicada.

¹¹ Porcentaje de personas de color de piel intermedio en el soporte común.

¹² Porcentaje de personas de color de piel claro en el soporte común.

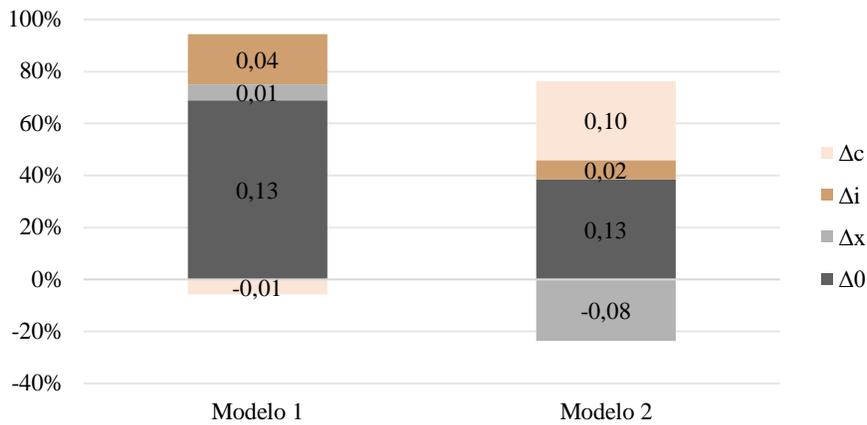
Al analizar la magnitud de los diferentes componentes estimados de la brecha total con el emparejamiento de $\tilde{N}o_{po}$, se destaca el hecho de que hay una brecha no explicada de 0,125, lo que quiere decir que, si se remunerara de la misma manera las características de los de piel clara y de los de piel intermedia, los últimos aumentarían sus ingresos laborales en 12,5 puntos porcentuales (gráfica 4).

Esto indica que hay una proporción de aproximadamente 74 % de la brecha total que no se puede predecir por las desigualdades en características observables de los dos grupos, sino que hay factores no observables que están afectando la asignación salarial, entre los cuales podría estar la discriminación a personas de color de piel intermedia al tener como referente los de piel clara.

En cuanto a las diferentes partes de la brecha explicada, llama la atención que la parte de la brecha que se le atribuye a la distribución de características de los dos grupos (Δ_x) pone en ventaja a los de color de piel intermedio, es decir, que si el grupo de color de piel intermedio tuviese, en promedio, las características observadas de los de piel clara su ingreso laboral disminuiría 8 %. Esto se puede deber a la presencia de personas de color de piel intermedio con muy altos salarios que aumenta el promedio de todo el grupo.

Es importante analizar los individuos que no están en el soporte común, representado en los términos Δ_i y Δ_c . En cuanto al término Δ_i , al ser positivo indica que las personas de color de piel intermedio que no emparejaron tienen en promedio ingresos laborales menores a los que emparejaron, y para el caso de Δ_c indica lo contrario, es decir, que los de color de piel claro que no emparejaron reportan ingresos más altos que los que emparejaron. Este resultado puede estar evidenciando las “barreras a la entrada” de los de color de piel intermedio, ya que los que no emparejaron podrían estar teniendo una combinación muy baja de características en términos educativos, de experiencia, entre otras, que no presentan ninguno de los de color de piel claro y de ahí que su salario es menor, o de manera análoga los de color de piel claro que no emparejaron pueden estar teniendo un nivel de características alto que no alcanzan los de color de piel intermedio y por eso su salario es más alto.

Gráfica 4. Descomposición de la brecha salarial entre claros e intermedios bajo el emparejamiento de Ñopo



Fuente: elaboración propia

Por su parte, cuando comparamos las personas de color intermedio con las de color oscuro se evidencia que la brecha está entre 0,114 según la estimación de BO y 0,102 según lo estimado con el emparejamiento. Esto quiere decir que los de color intermedio tienen un salario que supera, en promedio, a los de color oscuro en aproximadamente 10 u 11 puntos porcentuales (tabla 3). Adicionalmente, se destaca que la parte de la brecha que es significativa es únicamente la atribuible a los factores observables (Δx), es decir que, al igualar estos dos grupos de personas en características observables, a saber, educación, experiencia potencial, tipo de trabajo, entre otras, se estaría logrando equiparar los salarios.

Tabla 3. Intermedios Vs. oscuros

	Modelo 1		Modelo 2	
	BO	Ñopo	BO	Ñopo
Δ	0,114*	0,102	0,111*	0,102
	(0,062)		(0,063)	
$\Delta 0$	0,044	0,015	0,045	-0,068
	(0,052)	(0,047)	(0,050)	(0,068)
Δx	0,071**	0,027	0,066*	0,061
	(0,031)		(0,036)	
Δo		-0,009		0,016
Δi		0,069		0,093
SC-O ¹³		0,66		0,42
SC- I ¹⁴		0,45		0,22

*Errores estándar entre paréntesis.

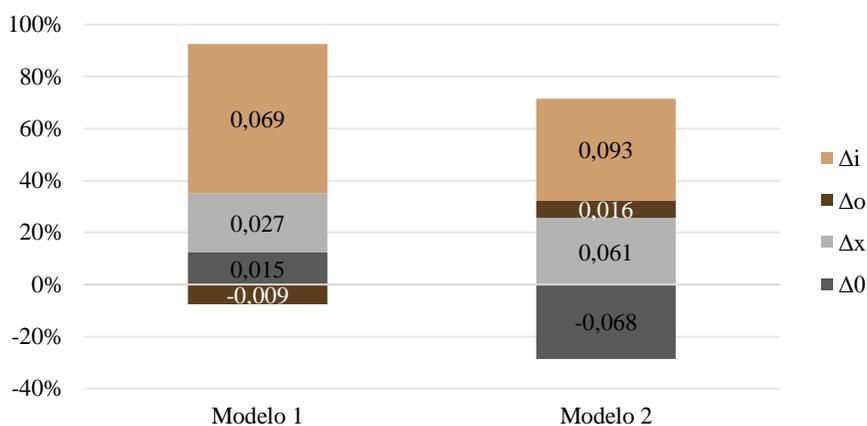
Fuente: elaboración propia

¹³ Porcentaje de personas de color de piel oscuro en el soporte común.

¹⁴ Porcentaje de personas de color de piel intermedio en el soporte común.

Al analizar la magnitud de los diferentes componentes de la brecha total estimados con el emparejamiento de $\tilde{N}opo$, se destaca el hecho de que la brecha explicada, que es la única significativa, se da principalmente porque hay individuos de color de piel intermedio que no encontraron personas similares entre el grupo de color de piel oscuro, representado en el término Δi (gráfica 5). Al ser positiva esta parte de la brecha, evidencia un hecho similar al encontrado en el punto anterior, pero en este caso los de color de piel intermedio son los que llevan la ventaja sobre los de color de piel oscuro. Esto es que los intermedios que no lograron emparejarse tienen un salario promedio mayor a los que sí emparejaron, lo cual sugiere que no emparejaron porque tienen un nivel de características como la educación, la experiencia o incluso las redes laborales con las que no cuenta ninguna persona de color de piel oscuro y por eso tienen mayores ingresos laborales.

Gráfica 5. Descomposición de la brecha salarial entre intermedios y oscuros, bajo el emparejamiento de $\tilde{N}opo$



Fuente: elaboración propia

En cuanto a la comparación de los trabajadores de piel clara y los de piel oscura se evidencia la mayor brecha salarial en relación con lo encontrado con los otros grupos de color, con aproximadamente 0,223 según la estimación de BO y 0,254, según lo estimado con el emparejamiento (tabla 4). Esto quiere decir que los de piel clara tienen un salario que supera a los de color oscuro entre 22 y 25 puntos porcentuales aproximadamente.

Bajo las dos metodologías, la brecha salarial no explicada entre personas de color de piel claro y color oscuro es significativa, para los dos modelos. Lo que indica que, al comparar personas con las mismas características, de las incluidas en los dos modelos, se le

asigna un mayor salario a los de piel clara por factores no observables, entre los que puede estar la existencia de discriminación.

Tabla 4. Claros Vs. oscuros

	Modelo 1		Modelo 2	
	BO	Ñopo	BO	Ñopo
Δ	0,223*** (0,058)	0,254	0,223*** (0,058)	0,254
$\Delta 0$	0,096* (0,050)	0,121*** (0,025)	0,081* (0,049)	0,057* (0,032)
Δx	0,127*** (0,030)	-0,046	0,142*** (0,034)	0,002
Δo		0,047		0,032
Δc		0,133		0,163
SC-O ¹⁵		0,76		0,61
SC-C ¹⁶		0,43		0,22

*Errores estándar entre paréntesis.

Fuente: elaboración propia

Al analizar la magnitud de los diferentes componentes de la brecha total estimados con el emparejamiento de Ñopo, se destaca el hecho de que la brecha no explicada es aproximadamente 0,057, es decir, que si se remunerara por las características de las personas de piel oscura igual que se remunera las características de los de piel clara aumentaría el salario de los primeros en 5,7 puntos porcentuales (gráfica 5). Esto corresponde a aproximadamente 22 % de la brecha total.

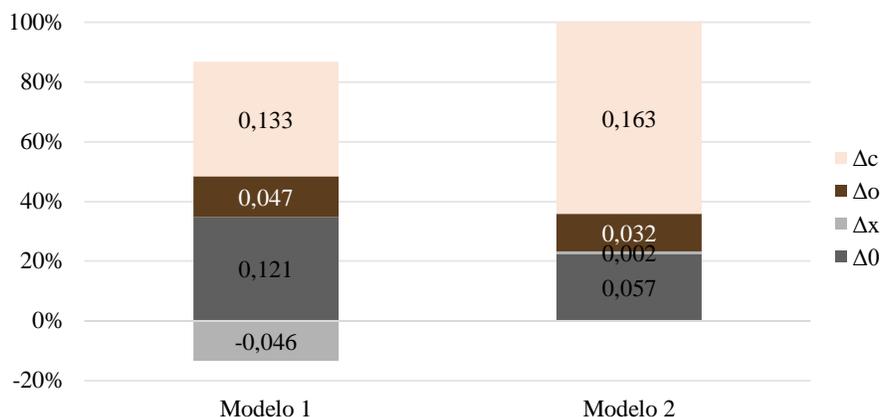
En cuanto a la brecha explicada, se tiene que es principalmente atribuida al término Δc ; es decir, al hecho de que hay individuos de color de piel claro que no encontraron personas similares entre el grupo de color de piel oscuro. Al ser positiva esta parte de la brecha, coincide con lo encontrado en las estimaciones de las otras comparaciones, ya que los de color de piel claro son los que llevan la ventaja sobre los de color de piel oscuro en términos de dotación de características. Esto se evidencia en que los de piel clara que no lograron emparejarse tienen un salario promedio mayor a los que sí emparejaron, lo cual sugiere que no emparejaron porque tienen un nivel de características como la educación, la

¹⁵ Porcentaje de personas de color de piel oscuro en el soporte común.

¹⁶ Porcentaje de personas de color de piel claro en el soporte común.

experiencia o incluso las redes laborales que no alcanza ninguna persona de color de piel oscuro y por esto cuentan con un salario mayor.

Gráfica 5. Descomposición de la brecha salarial entre claros y oscuros, bajo el emparejamiento de Ñopo



Fuente: elaboración propia

En síntesis, los resultados anteriores evidencian que, para todas las comparaciones de colores de piel, el grupo de trabajadores con color más oscuro en comparación tienen un salario significativamente menor que su contraparte más clara. Además, en todas las estimaciones la brecha explicada es significativa, es decir, que parte de la brecha total se da por diferentes dotaciones en características observables que desfavorecen el grupo de los más oscuros.

Además, siguiendo el análisis de Ñopo (2008) lo encontrado en la brecha generada por los que no entraron al soporte común, da cuenta de la penalización en el salario promedio que experimenta la contraparte de color de piel más oscuro por encontrar “barreras a la entrada” que bloquea el acceso a ciertas características, ya sea en términos educativos o laborales que sí logran alcanzar los de piel más clara.

Finalmente, el componente no explicado, que es el de principal interés en este estudio, muestra significancia únicamente en la comparación de claros-intermedios y claros-oscuros, aunque este resultado es más consistente en la comparación claros-oscuros. Esto muestra que hay indicios de discriminación salarial de los colores intermedio y oscuro, al compararlos

con los individuos de piel más clara, a pesar de que también pueden estar influyendo otras dinámicas difíciles de observar que hace que los grupos sean sistemáticamente diferentes; por ejemplo, que uno de los grupos, en promedio, demuestra mejores actitudes de liderazgo que el otro.

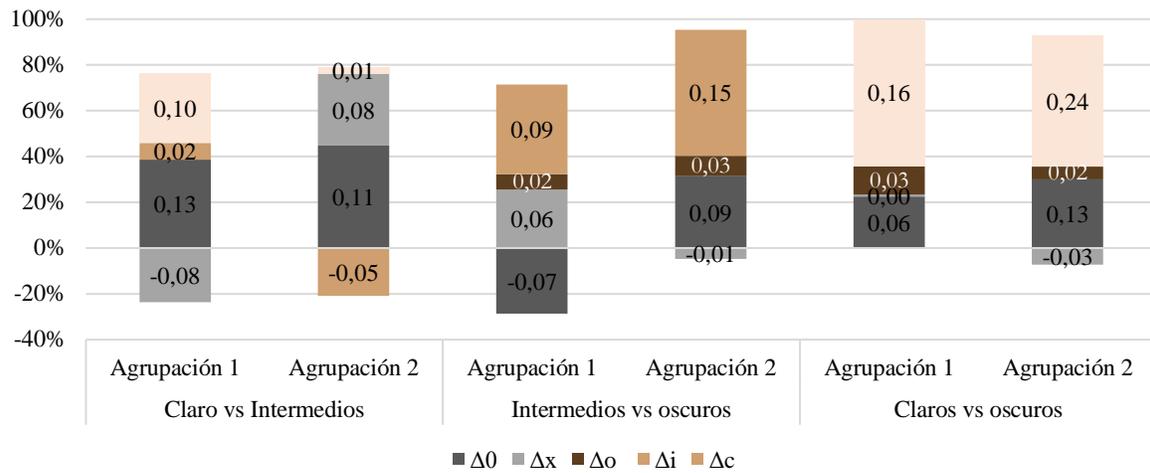
5.1. Análisis de sensibilidad

Con el fin de medir la sensibilidad de los resultados anteriores a las agrupaciones de colores empleadas, se realizaron las estimaciones del emparejamiento de Ñopo para el segundo modelo agrupando de una manera distinta los colores de piel. Por tanto, se comparan dos tipos de agrupación de los colores, la agrupación 1 que es la agrupación base de esta investigación: claro: 1 al 4; intermedio: 5 y 6; y oscuro: 7 al 11; y la agrupación 2: claro: 1, 2 o 3; intermedio: 4 al 7; y oscuro: 8 al 11.

De esto se obtuvieron varios hallazgos interesantes, especialmente en la comparación intermedios-oscuros. En primer lugar, se evidencia que la brecha total con la agrupación 2 es mayor con alrededor de 25 %, mientras que con la agrupación 1 era cerca de 11 %. Esto confirma lo que ya ha sido mencionado de que entre más se comparen los de piel más oscura con los de piel más clara mayor va a ser la brecha salarial. Asimismo, se obtuvo que la brecha no explicada entre intermedios-oscuros con la agrupación número 2 es significativa, a diferencia de lo encontrado con la agrupación 1 (anexo 3). La brecha no explicada, 9 %, representa alrededor de 35 % de la brecha total entre intermedios y oscuros (gráfica 6).

Por otro lado, la brecha entre claros y oscuros pasó de ser 25 % (agrupación 1) a ser de aproximadamente 36 % (agrupación 2). La brecha no explicada es 13 % y es significativa al 1 % con la agrupación 2, lo cual representa alrededor de 35 % de la brecha total, siendo un valor similar al de la brecha no explicada entre intermedios y oscuros. Este último hallazgo podría estar indicando que los factores no observables entre los que podrían estar la discriminación afectan el salario de los oscuros de la misma manera si se comparan con una persona de color de piel claro o color de piel intermedio.

Gráfica 6. Descomposición de la brecha salarial bajo el emparejamiento de Ñopo, según tipo de agrupación de colores



Fuente: elaboración propia

6. Conclusiones e implicaciones de política pública

Esta investigación motiva a la adopción de un enfoque racial al realizar estudios de desigualdades, ya que como se mencionó a lo largo del documento, las aproximaciones fenotípicas como uso de paletas de colores o imágenes para describir la raza de los individuos pueden ser un predictor más fuerte de la desigualdad. De igual forma, aporta a la literatura de discriminación en Colombia en términos metodológicos, ya que además de emplear la metodología comúnmente usada de descomposición de brechas salariales propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973), se usa el emparejamiento exacto de Ñopo (2008) con el fin de acercarse a medir el componente no explicado de la brecha salarial desde dos aproximaciones metodológicas distintas. Es así como esta investigación provee evidencia importante acerca de la posible existencia de discriminación salarial por color de piel en Cali, que es el municipio con la más alta concentración de personas afrodescendientes en Colombia (Alcaldía de Cali, 2013).

Se encuentra que las personas de piel oscura y piel intermedia tienen una desventaja con respecto a las personas de piel clara en cuanto al salario que devengan en esta ciudad. Los resultados muestran, que, si bien el desequilibrio en dotaciones de capital humano y tipo de trabajo genera gran parte de la brecha, hay un componente importante que no se explica

por el conjunto de variables incluidas en los modelos: sexo, nivel educativo, experiencia, edad, informalidad y redes laborales. Es decir, que las brechas salariales entre estos individuos son más grandes de lo que las características personales y de capital humano incluidas podrían predecir. Por lo tanto, hay evidencia de una posible existencia de discriminación en los entornos laborales hacia las personas de color de piel intermedio y oscuro que se ve reflejada en una asignación inequitativa de los salarios.

Finalmente, esta investigación resalta la relevancia del análisis de las brechas salariales entre personas de otra raza en diferentes contextos. Para ello se hace necesario que las encuestas representativas a nivel municipal y censos incluyan variables que se aproximen más a la identificación racial, con el fin de superar las limitaciones que tiene la variable de autorreconocimiento étnico señaladas en el apartado 2.2.

Además, queda para otros desarrollos investigativos profundizar en los mecanismos que determinan estos factores no observados, posiblemente mediante metodologías experimentales que permitan desentrañar mejor los comportamientos y actitudes al establecerse los salarios a individuos con diferentes colores de piel. De igual forma, es relevante analizar posibles cambios en el comportamiento de las brechas según diferentes niveles de la distribución salarial. Por ejemplo, según trabajos calificados y no calificados, por medio de metodologías, tales como las propuestas por Firpo, Fortin y Lemieux (2010).

6.1. Posibles causas del componente no observado de la brecha y recomendaciones de política pública

A menudo, los estudios plantean como alternativas de solución al problema de desigualdades salariales ente personas de diferente raza, la focalización de recursos en educación y salud a la población negra, e incluso políticas de acción afirmativa para tener una cuota mínima de afrodescendientes en los puestos de trabajo (Cárdenas, Ñopo y Castañeda, 2012). Si bien estas intervenciones son necesarias, pueden no ser suficientes para cerrar por completo la brecha, ya que parte no se presenta por desigualdades en estos factores, sino por posibles sesgos, actitudes o estereotipos que se dan alrededor de la raza (componente no observable).

En este documento se destacan dos posibles mecanismos que generan el componente no observable de las brechas salariales identificadas. El primer mecanismo se presenta por el lado de la demanda, es decir, los estereotipos negativos hacia las personas de piel intermedia u oscura por parte del empleador, lo cual repercute en menos beneficios económicos que reciben los trabajadores con estas características. El segundo mecanismo se presenta por el lado de la oferta, lo cual hace referencia a comportamientos o actitudes de los mismos trabajadores como una baja autoeficacia, baja noción de merecimiento salarial, conformismo con su situación actual, entre otras actitudes posiblemente originadas por las dinámicas históricas de racismo y discriminación.

Por lo tanto, adicional a las medidas tradicionales para mitigar la desigualdad se enfatiza en la importancia de realizar acciones de cambio cultural de reducción de estigmas hacia las personas de color de piel más oscuro, que transforme tanto la percepción externa como la percepción propia de las personas de piel oscura. Se reconoce que cambiar sesgos en los individuos es un proceso que no es de alcance inmediato, por ello, se plantea como alternativa acciones integrales, cuyos resultados se pueden evidenciar en el largo plazo.

En primer lugar, se destaca que buenas prácticas a nivel internacional como las del Observatorio Europeo sobre Racismo y Xenofobia (EUMC) ponen de manifiesto la influencia de los medios de comunicación en la percepción y actitudes de la audiencia, tanto para generar estereotipos negativos de una minoría como para promover la inclusión y el respeto. Por esto, se propone que en Cali se implementen acciones de tipo educativas y de sensibilización contra la discriminación racial, que involucre la promoción de valores como la aceptación, la tolerancia, la diversidad y el respeto por todas las personas sin importar sus características físicas. Esto se podría impulsar mediante campañas en medios de comunicación que difundan una imagen más positiva de la convivencia y los beneficios de una sociedad multicultural y multirracial. Se espera que una intervención de este tipo, en el mediano plazo, impacte la percepción de las personas en diferentes esferas sociales y entre ellas la esfera laboral.

Además, se propone que, como estrategia del gobierno para fomentar la no discriminación en el trabajo, se den incentivos a las empresas para que los directivos asistan a talleres o reciban conferencias que tengan el mismo fin de educar y sensibilizar en contra de la discriminación racial.

Por otro lado, es importante tener en cuenta la teoría del contacto entre grupos propuesta por Allport (1955), en este caso el contacto entre grupos raciales, como un mecanismo para reducir los prejuicios y barreras entre estos. Pettigrew *et al.* (2006) realizaron un metaanálisis de estudios en 38 países diferentes que analizan la hipótesis de contacto y los resultados evidencian que un mayor contacto entre grupos generalmente se asocia con niveles más bajos de prejuicio. Además, encuentran que las actitudes hacia los participantes inmediatos de los estudios no solo se vuelven más favorables, sino que también lo hacen las actitudes hacia el grupo externo completo, los miembros del grupo externo en otras situaciones e incluso los grupos externos que no participan en el contacto. Así mismo, esta relación entre contacto y prejuicio sigue siendo significativa entre muestras que involucran diferentes grupos objetivo, grupos de edad, áreas geográficas y configuraciones de contacto. En resumen, estos resultados demuestran el potencial del contacto entre grupos como un medio práctico y aplicado para reducir los estereotipos y estigmas negativos, y, además, proporcionan evidencia sustancial de que el contacto entre grupos puede contribuir de manera significativa a las reducciones en los prejuicios en una amplia gama de grupos y contextos.

El contacto entre grupos cobra alta relevancia en Cali dado que la población afrodescendiente está concentrada principalmente en la zona oriente y centro oriente de la ciudad, con alrededor de 73 % de participación en las comunas 13, 14 y 15 que son las que conforman el distrito de Aguablanca (anexo 2), que se denomina en la literatura como segregación residencial. Esta comuna es reconocida por ser una zona donde confluyen diferentes problemáticas, tales como violencia, desempleo, hacinamiento, deserción escolar, consumo de sustancias psicoactivas (Urrea y Viáfara, 2011). Por tanto, se recomiendan medidas que propendan por una mayor integración urbana del área metropolitana de Cali,

por ejemplo, con programas similares a “Favela-Barrio” en Brasil, el cual articuló componentes de infraestructura, vialidad, equipamiento social y deportivo, servicios y espacios públicos, legalización de establecimientos comerciales y provisión de guarderías. Los grandes proyectos urbanos son un buen mecanismo de intervención en este sentido, pues crea centralidades donde no las había y favorece la aceptación ciudadana de barrios estigmatizados (Arriagada, 2003; Borja, 1998).

Otra estrategia para llevar a cabo el contacto entre grupos se puede establecer desde las edades tempranas. Deeb *et al.* (2011) analizan los estereotipos hacia las categorías étnicas en niños judíos y árabes en Israel, y encuentran que la exposición temprana a niños del otro grupo étnico reducía los sesgos en contra del otro. Es decir, que la exposición temprana a la diversidad cultural reduce los estereotipos negativos en contra del otro en el largo plazo. En este sentido, se recomienda realizar un trabajo especial con niños y niñas en las etapas tempranas en cuanto a la formación de un lenguaje y comportamiento incluyente y sin estereotipos acerca del color de piel de las personas. Esto, ya que intervenir a las personas desde temprana edad puede resultar más efectivo que tratar de cambiar estereotipos contruidos socialmente por personas adultas.

De igual forma y con el fin de mitigar directamente el mecanismo de la oferta mencionado anteriormente, se podrían llevar a cabo actividades de acompañamiento y formación en habilidades socioemocionales, empoderamiento y diferentes herramientas comportamentales en los entornos laborales, focalizadas en comunidades negras y afrodescendientes. Este tipo de intervención ayudaría a reducir los efectos negativos de un posible bajo poder de negociación salarial o falta de liderazgo, entre otras habilidades que son altamente requeridas en el mercado laboral y que se pueden estar siendo limitadas por los propios sesgos y autopercepción de habilidades, heredados por los procesos históricos de racismo y vulneración de los derechos de las negritudes.

7. Referencias

- Agier, M., Barbary, O., Hoffmann, O., y Quintín, P. (2000). *Espacios regionales, movilidad y urbanización, dinámicas culturales e identidades en las poblaciones afrocolombianas del Pacífico sur y Cali*. Universidad del Valle-Cidse.
- Alcaldía de Cali (15 de agosto de 2017). La Administración caleña está comprometida con la población afro. Disponible en: <http://www.cali.gov.co/cultura/publicaciones/133934/la-administracion-calena-esta-comprometida-con-la-poblacion-afro/>
- Allport, G. W. (1955). *The nature of prejudice*. Cambridge, Mass: Addison-Wesley Pub. Co.
- Arriagada, C. (2003). *Segregación residencial en áreas metropolitanas de América Latina: magnitud, características, evolución e implicaciones de política* (Vol. 47). United Nations Publications.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10), 3-33.
- Arroyo Mina, J. S., Pinzón Gutiérrez, L. F., Mora, J. J., Gómez Jaramillo, D. A., y Cendales, A. (2016). Afro-Colombian, discrimination and spatial segregation of employment quality for Cali. *Cuadernos de Economía*, 35(69), 753-783.
- Barbary, O., y Urrea, F. (2004). *Gente negra en Colombia: dinámicas sociopolíticas en Cali y el Pacífico*. Cali: Lealon.
- Ciencia (18 de diciembre de 2002). Las razas “no existen”. *BBC Mundo*. Disponible en: http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/science/newsid_2585000/2585667.stm
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination: an economic view of racial discrimination*. Universidad de Chicago.
- Bello, M., y Rangel, M. (2000). Etnicidad, “raza” y equidad en América Latina y el Caribe.
- Bertrand, Marianne, Rema Hanna y Sendhil Mullainathan (2010). Affirmative Action in Education: Evidence from Engineering College Admissions in India. *Journal of Public Economics* 94 (1-2): 16-29.

- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 4 (8), pp. 436-455.
- Borjas, G. J., y Van Ours, J. C. (2010). *Labor economics*. Boston: McGraw-Hill/Irwin, p. 346-382.
- Calvo-Armengol, A., y Jackson, M. O. (2004). The effects of social networks on employment and inequality. *American economic review*, 94(3), 426-454.
- Cárdenas, J. C., Nopo, H. y Castaneda, J. L. (2012). Equidad en la diferencia: políticas para la movilidad social de grupos de identidad. Misión de movilidad social y equidad. Documento CEDE 39. Disponible en: https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/dcede2012-39.pdf
- Corpovisionarios y Secretaría del Interior y Convivencia Ciudadana (2011). Estudios sobre discriminación étnico-racial y victimización en Cartagena 2011. Cartagena: Alcaldía Mayor.
- Clark, J. B. (1899). *The Distribution of Wealth*. New York: Macmillan.
- Díaz, Y., y Forero, G. A. (2006). Exclusión racial en las urbes de la Costa Caribe colombiana. Documento IEEC 25. Disponible en: <https://www.uninorte.edu.co/documents/71261/0/25+IEEC/4b37480d-31db-4baa-8855-cf8fc9f3bdf7>
- Flórez, M. (2006). Discriminación racial: una mirada desde el mercado laboral en Colombia. Cali: Universidad del Valle.
- Fortin, N., Lemieux, T., y Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1-102). Elsevier.
- Galvis-Aponte, L. A., y Pérez-Valbuena, G. J. (2015). Informalidad laboral y calidad del empleo en la región Pacífica colombiana. Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional y Urbana; No. 233. Disponible en: https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_233.pdf

- González-Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1), pp. 563-578.
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometría*, (47), pp. 153-162.
- Lipschutz, A. (1944). *Indoamericanismo y el problema racial en las Américas*. Santiago de Chile.
- Loury, G. C. (2005). Racial stigma and its consequences. *Focus*, 24(1), 1-6.
- Lynn, R. (2008). Pigmentocracy: Racial hierarchies in the Caribbean and Latin America. *The Occidental Quarterly*, 8(2), 25-44.
- McCall, L. (2002). *Complex inequality: Gender, class and race in the new economy*. Routledge.
- Medina, C. A. (2002). Oferta laboral en Colombia de acuerdo al color de la piel. Documento CEDE, Facultad de Economía, Universidad de los Andes, Bogotá.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions*, No. 2.
- Ñopo, H. (2008). Matching as a tool to decompose wage gaps. *The review of economics and statistics*, 90(2), 290-299
- Oaxaca, R. L. (1973). "Male-female wage differentials in urban labor markets". *International Economic Review*, (14), pp. 693-700.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1997). Informe de la visita a Colombia del relator especial sobre la cuestión de las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia. Órganos de las Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1958). C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Ginebra: OIT.
- Pager, D. (2003). The mark of a criminal record. *American Journal of Sociology*, 108(5), 937-975.

- Pettigrew, T. F., y Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 659-661.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2010). Situación socioeconómica de la población afrocolombiana en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Panamá: Centro Regional para América Latina y el Caribe.
- Portafolio (agosto 19 de 2018). El principio de no discriminación racial en el trabajo. *Portafolio*. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-principio-de-no-discriminacion-racial-en-el-trabajo-520226>.
- Portilla, D. A. (2003). Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali. Documento Cede 2003-14, Universidad de los Andes, Bogotá, D. C. Disponible en: https://economia.uniandes.edu.co/components/com_booklibrary/ebooks/D2003-14.pdf
- Rodríguez, C., Cárdenas, J. C., Oviedo, J. D., y Villamizar, S. F. (2013). La discriminación racial en el trabajo: un estudio experimental en Bogotá. *Documentos Dejusticia*, 7.
- Romero, J. (2007). ¿Discriminación laboral o capital humano?: determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros. Documentos de trabajo sobre economía regional CEER, 98. Banco de la República. Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-98.pdf>
- _____ (2010). Educación, calidad de vida y otras desventajas económicas de los indígenas de Colombia. Banco de la República.
- Sarich, V. (2018). *Race: The reality of human differences*. Routledge.
- Sesardic, N. (2010). Race: a social destruction of a biological concept. *Biology & Philosophy*, 25(2), 143-162.
- Smith, R. A. (2002). Race, gender, and authority in the workplace: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 28(1), 509-542.

- Sodowsky, G. R., Kwan, K. L. K., y Pannu, R. (1995). *Ethnic identity of Asians in the United States: Conceptualization and illustrations*. In J. Ponterotto, M. Casas, L. Suzuki, y C. Alexander (Eds.), *Handbook of multicultural counseling* (pp. 123- 154). Newbury Park, CA: Sage.
- Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad: el 1 % de la población tiene lo que el 99 % necesita*. Madrid: Taurus.
- Telles, E. (2004). *Race in another America: The significance of skin color in Brazil*. Princeton University Press.
- Telles, E., y Steele, L. (2012). *Pigmentocracia en las Américas: ¿cómo se relaciona el logro educativo con el color de piel?* *Perspectivas desde el Barómetro de las Américas*, Número 73: 1-10.
- Telles, E. y the Project on Race and Ethnicity in Latin America (PERLA) (2014). *Pigmentocracies: Ethnicity, Race and Color in Latin America*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Telles, E., Flores, R. D., y Urrea-Giraldo, F. (2015). Pigmentocracies: Educational inequality, skin color and census ethnoracial identification in eight Latin American countries. *Research in Social Stratification and Mobility*, 40, p. 39-58.
- Tenjo, J. y Herrera, P (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Documentos de Economía, Universidad Javeriana, Bogotá.
- Toutkoushian, R. K., Bellas, M. L., y Moore, J. V. (2007). The interaction effects of gender, race, and marital status on faculty salaries. *The Journal of Higher Education*, 78(5), p. 572-601.
- Urrea, F., y Viáfara, C. A. (2011). *Cuántos somos como vamos. Diagnóstico sociodemográfico de Cali y 10 municipios del pacífico nariñense*.
- Universidad de los Andes (20 de marzo de 2019). *Zonas rurales, donde más se discrimina por color de piel*. Disponible en: <https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/zonas-rurales-donde-mas-se-discrimina-por-color-de-piel>

Viáfara, C.A. (2017). Movilidad social intergeneracional de acuerdo al color de la piel en Colombia. *Sociedad y economía*, p. 263-287.

Wade, P. (1993). *Blackness and race mixture: the dynamics of racial identity in Colombia*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.

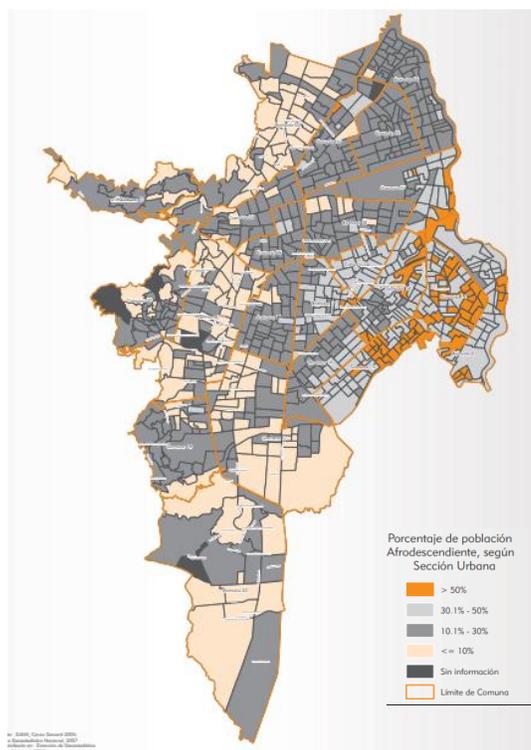
8. Anexos

Anexo 1. Paleta de colores utilizada por el encuestador



Fuente: Telles, E., y Steele, L. (2012)

Anexo 2. Concentración de la población afrocolombiana de cabecera en el municipio de Cali



Fuente: Urrea, F. y Viáfara, C. A. (2011)

Anexo 3. Resultados de la descomposición de la brecha salarial con agrupación de colores alternativa

Tabla 5. Claros vs. Intermedios

	Agrupación 1				Agrupación 2			
	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2	
	BO	Ñopo	BO	Ñopo	BO	Ñopo	BO	Ñopo
Δ	0,109**	0,170	0,112***	0,170	0,102**	0,142	0,107**	0,142
	(0,043)		(0,043)		(0,045)		(0,046)	
$\Delta 0$	0,062*	0,133***	0,054	0,125***	0,024	0,097**	0,016	0,109**
	(0,036)	(0,027)	(0,034)	(0,029)	(0,038)	(0,041)	(0,037)	(0,046)
Δx	0,048*	0,012	0,058**	- 0,077	0,078***	0,078	0,091***	0,077
	(0,027)		(0,029)		(0,024)		(0,027)	
Δi		0,037		0,024		-0,001		-0,051
Δc		-0,011		0,098		-0,032		0,007

Fuente: elaboración propia

Tabla 6. Intermedios vs. oscuros

	Agrupación 1				Agrupación 2			
	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2	
	BO	Ñopo	BO	Ñopo	BO	Ñopo	BO	Ñopo
Δ	0,114*	0,102	0,111*	0,102	0,251***	0,251	0,248***	0,251
	(0,062)		(0,063)		(0,068)		(0,068)	
$\Delta 0$	0,044	0,015	0,045	-0,068	0,131**	0,150***	0,129**	0,087**
	(0,052)	(0,047)	(0,050)	(0,068)	(0,060)	(0,027)	(0,056)	(0,036)
Δx	0,071**	0,027	0,066*	0,061	0,120***	-0,060	0,119***	-0,013
	(0,031)		(0,036)		(0,032)		(0,037)	
Δo		-0,009		0,016		0,036		0,025
Δi		0,069		0,093		0,125		0,152

Fuente: elaboración propia

Tabla 7. Claros vs. oscuros

	Agrupación 1				Agrupación 2			
	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 1		Modelo 2	
	BO	Ñopo	BO	Ñopo	BO	Ñopo	BO	Ñopo
Δ	0,223***	0,254	0,223***	0,254	0,353***	0,358	0,355***	0,358
	(0,058)		(0,058)		(0,075)		(0,075)	
$\Delta 0$	0,096*	0,121***	0,081*	0,057*	0,130*	0,192***	0,113*	0,126***
	(0,050)	(0,025)	(0,049)	(0,032)	(0,069)	(0,034)	(0,065)	(0,045)
Δx	0,127***	-0,046	0,142***	0,002	0,223***	-0,076	0,242***	-0,030
	(0,030)		(0,034)		(0,044)		(0,049)	
Δo		0,047		0,032		0,042		0,023
Δc		0,133		0,163		0,201		0,239

Fuente: elaboración propia

Documentos de trabajo EGOB es una publicación periódica de la Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo de la Universidad de los Andes, que tiene como objetivo la difusión de investigaciones en curso relacionadas con asuntos públicos de diversa índole. Los trabajos que se incluyen en la serie se caracterizan por su interdisciplinariedad y la rigurosidad de su análisis, y pretenden fortalecer el diálogo entre la comunidad académica y los sectores encargados del diseño, la aplicación y la formulación de políticas públicas.

egob.uniandes.edu.co

   | GobiernoUAndes