

Proceso de selección #RG-T3446

TÉRMINOS DE REFERENCIA

(Apoyo a la creación y el funcionamiento del Equipo de Trabajo de Paridad de Género en Chile – Secretaría Ejecutiva IPG Chile)

CHILE

Iniciativa Público-Privada para Reducir Brechas Económicas de Género

1. Antecedentes y Justificación

- 1.1. Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo ("BID " o " Banco") es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.
- 1.2. El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cuatro pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2014-2016¹. Durante el 2015 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (vi) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.
- 1.3. A pesar de los avances alcanzados, la incorporación del enfoque de género en las agendas nacionales y regionales sigue siendo un reto y requiere de esfuerzos sostenidos en el tiempo. El establecimiento de alianzas público-privadas es clave para avanzar la equidad de género en América Latina y el Caribe (ALC). A medida que esta se convierte en una prioridad estratégica para los gobiernos y para el sector corporativo, se incrementa la demanda por herramientas de "benchmarking", intercambios de mejores prácticas y generación de conocimiento que contribuya a medir y promover la equidad de género. El incremento de la participación económica de las mujeres se ha identificado como un área estratégica para probar modelos de alianzas público-privadas que contribuyan a cerrar las brechas de género, y generar datos, evidencia y mejores prácticas que puedan transformarse y/o aplicarse a la política pública.
- 1.4. ALC es la primera región en cerrar la brecha de género en educación primaria, las mujeres se están graduando en mayores números que los hombres de la universidad, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años de edad (mujeres 9,8 vs hombres 9,4 años). Las mujeres de la región aumentaron su tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,41% en 2015, pero siguen estando por debajo de los hombres, cuya tasa de participación laboral es del 80%², y ganan en promedio 78% del salario de los hombres³. La mayoría de las mujeres está en sectores de productividad baja como agricultura, comercio y servicios (78%). El subíndice de participación y oportunidad económica para ALC del Foro Económico Mundial ha mejorado en los últimos años, pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada. Fomentar alianzas dirigidas a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

¹ Draft Annual Progress Report on the implementation of the Gender Action Plan for operations, 2014-2016, 2015. February, 2016.

² CEPAL.

³ Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

- 1.5.** El Gobierno de Chile ha realizado varios esfuerzos para avanzar en la equidad de género. En el 2000, creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades⁴. En el 2002, el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), que asocia el cumplimiento de objetivos de gestión pública con incentivos monetarios a funcionarios públicos, incluyó el sistema de equidad de género⁵. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) creó el sello en buenas prácticas laborales con equidad de género “Sello Iguala-Conciliación”, el cual se otorga a las organizaciones⁶ que se certifiquen en la norma Chilena 3262 - Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el 2009, se publicó la Ley N°.20.348 sobre el derecho a la igualdad de remuneraciones. El Ministerio de Economía aprobó en 2015 el primer Plan de Acción de Responsabilidad Social 2015-2018, dentro del cual está la “incorporación de manera transversal de la dimensión de género e implementación de recomendaciones de igualdad de género de la OCDE”. Se encuentra en trámite un proyecto de ley para promover la igualdad de género en los directorios de las empresas del sistema de Empresas Públicas (SEP) y cooperativas⁷. En octubre de 2015, se firmó un acuerdo público-privado con los principales gremios empresariales del país para aumentar la participación de las mujeres en la economía a todo nivel, incluyendo puestos de alta responsabilidad, comités ejecutivos y directorios.
- 1.6.** No obstante, el empoderamiento económico y la participación política de las mujeres sigue siendo un reto para Chile⁸. Si bien en los indicadores de educación y salud se ha casi cerrado la brecha por completo (0,999 y 0,978), no ocurre lo mismo en aquellos de empoderamiento político y participación económica (0,266 y 0,573) a 2017. La participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 55% frente al 80% de los hombres. Las mujeres ganan aproximadamente el 50% del salario de los hombres por trabajos similares⁹ y constituyen el 46% de los profesionales y trabajadores técnicos. Su participación en el parlamento y en posiciones ministeriales es del 22% y 35%, respectivamente.
- 1.7.** Las políticas públicas son críticas para dar forma al ecosistema que facilita la participación económica de las mujeres, y la comunidad empresarial debe comprometerse a implementar mecanismos y establecer metas que promuevan la diversidad y la equidad de género en la cultura corporativa. En el 2012, el Foro Económico Mundial lanzó las Iniciativas de Paridad de Género (IPGs). Las IPGs son plataformas nacionales para la colaboración público-privada, que tienen como objetivo implementar acciones que permitan integrar a más mujeres en la economía y dar respuesta a la creciente demanda de herramientas de evaluación comparativa y de mejores prácticas para cerrar la brecha de género económica en los países. Las IPGs se iniciaron en el año 2012 entre el Foro y socios en México, Turquía, Japón y, en 2014, en la República de Corea. Tienen tres años de duración y han sido presididos por representantes del gobierno y del sector privado. El Foro y el BID, en alianza con el Gobierno y el Sector empresarial y la Sociedad Civil implementaron a fines de 2016 una IPG en Chile. Pese a las brechas actuales, existe un contexto favorable para aumentar la participación laboral de las mujeres y su representación en cargos de alta responsabilidad, que se manifiesta en el compromiso y las acciones y voluntad tanto del Gobierno, como del sector privado. La IPG está permitiendo, sistematizar y medir el impacto de dichas acciones en los indicadores planteados por el Foro en su Índice de Paridad de Género y aquellos adicionales relevantes para el país. La realización del ETPG en Chile está también facilitando la identificación de aprendizajes sobre la implementación misma del modelo de ETPG,

⁴ Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y CEPAL, Experiencia de transversalización de la perspectiva de género en la política pública en Chile: el caso del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), 2003.

⁵ Este sistema promueve la planificación en respuesta a las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, la orientación de recursos para el cierre de brechas y la incorporación del enfoque de género en la prestación de servicios públicos.

⁶ Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y ONGs.

⁷ BID, Liderazgo de las Mujeres en el Sector Privado, 2015.

⁸ Cuando se realizó la primera medición del Índice de Paridad de Género en el 2006, Chile arrancó ocupando el puesto 78 entre 115 países con un puntaje de 0,645. Desde ese entonces ha fluctuado a lo largo del ranking llegando a subir a la posición 46/135 en 2011 con un puntaje de 0,703 y a bajar al lugar 91/136 en el 2013 con un puntaje de 0,667. En 2017 Chile obtuvo un puntaje de 0,704, lo que significa un avance de 0,059 de 2006 a la fecha.

⁹ Un análisis realizado por la Dirección del Trabajo de Chile en mayo del 2015 encontró que en 2012 el ingreso promedio mensual de mujeres asalariadas era 19,3% menor al de los hombres, e incluso de 30% menos en puestos de mayor responsabilidad. BID, Liderazgo de las Mujeres en el Sector Privado, 2015.

que podrán ser aplicables a otros países de la región en futuros ETPG. En el marco del Foro Económico Latinoamérica 2016 se anunció la conformación del ETPG en Chile, con la participación de altas autoridades del Gobierno de Chile, el Foro y BID. A abril de 2019 hay 145 empresas adheridas. A instancias de la labor de la secretaría ejecutiva, el actual Gobierno del presidente Sebastián Piñera asumió el compromiso con el impulso de la iniciativa desde el sector público y se busca continuar con el trabajo realizado en este año y medio de funcionamiento.

- 1.8. La cooperación técnica “Apoyo a las Iniciativas de Paridad de Género para el empoderamiento económico de las mujeres” (RG-T3446) tiene como objetivo apoyar la creación, expansión y consolidación de las Iniciativas de Paridad de Género en Chile, Colombia, Costa Rica y República Dominicana.

2. Objetivos

- 2.1. El objetivo de esta consultoría es apoyar la continuidad del funcionamiento de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Chile a través de la Secretaría Ejecutiva de la IPG en Chile, apoyando el seguimiento del plan de acción de la IPG, analizando los datos de la encuesta de seguimiento a empresas a realizarse en noviembre 2019, y sistematizando todos los logros y desafíos de la IPG Chile en sus tres años de vida.

3. Alcance de los Servicios

- 3.1. La firma consultora seleccionada deberá dedicar a esta consultoría un equipo de por lo menos dos profesionales del área ciencias sociales, económicas, administración de empresas o negocios, administración pública, derecho, ciencias políticas, psicología, antropología, sociología, políticas públicas, o carreras relacionadas, con grado de Maestría y experiencia en investigación y/o formulación e implementación de proyectos.
- 3.2. Se requiere amplio conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, liderazgo y participación en cargos directivos de las mujeres, diversidad en el ambiente de trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, microfinanzas, recursos humanos, o relacionados, con énfasis en el cierre de brechas de género.
- 3.3. Asimismo, deberá tener excelentes habilidades de análisis, investigación, y comunicación. La firma seleccionada deberá demostrar conocimiento y posicionamiento en el tema de participación y empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral, y de manera concreta: experiencia en investigación en el área de género y participación laboral y empoderamiento económico en Chile a través de publicaciones: estudios y reportes; experiencia en el diseño e implementación de proyectos en el área de género y participación laboral y empoderamiento económico en Chile con actores del gobierno, la sociedad civil, la academia, el sector privado u organismos de cooperación internacional; otras experiencias como haber diseñado e impartido cursos de capacitación, facilitado talleres y participado en eventos de alto nivel.

4. Actividades Clave

- 4.1. La firma consultora deberá realizar las siguientes actividades acordadas en el Plan de Trabajo 2019, presentado por la secretaría ejecutiva y aprobado por el Grupo de Liderazgo, según procedimiento de quórum.

Actividades orientadas al sector privado

1. Consolidar una base de contactos (líderes -directores y gerentes-y técnicos -responsables de diversidad y/o recursos humanos u otra contraparte de la empresa ante IPG) de todas las empresas adheridas a la IPG y sistematizar avance en el cumplimiento de etapas. Esta base será de carácter confidencial, y será utilizada por la secretaría ejecutiva de la IPG en Chile para

- contactar a líderes y técnicos solo para actividades relacionadas con la IPG acordadas con el grupo de liderazgo.
2. Actualizar mensualmente en una única base de datos consolidada el estado de avance de las empresas en las etapas IPG.
 3. Enviar a empresas adheridas a IPG que no cuenten con autodiagnóstico una carta para renovar adhesión en 2019 y ser socio activo, detallando actividades que la IPG realizará para beneficiarlas en 2019, solicitando envío de autodiagnóstico en 60 días.
 4. Facilitar la lista de empresas, logos y otra información necesaria para la realización de talleres con empresas IPG acordados en el plan de trabajo para 2019 con líderes de la IPG. Enviar las invitaciones a eventos IPG aunque no sean organizados por la secretaría Ejecutiva. De este modo, se preserva la identidad de los contactos de empresas IPG y al mismo tiempo se hace más eficiente la organización de eventos IPG, en general.
 5. De acuerdo con lo establecido en el procedimiento de quórum aprobado por el grupo de líderes el 14 de marzo de 2019, realizar las siguientes acciones en el marco de reuniones IPG:
 - a. Proponer agenda, elaborar contenidos y coordinar presentaciones, para cada una de las reuniones de líderes y técnicos que se realicen en el contexto de IPG.
 - b. Confirmar que se hayan adoptado, en cada lugar que se llevará a cabo la celebración de la reunión, las medidas necesarias y demás aspectos logísticos.
 - c. Corroborar el quórum de asistencia a la reunión y entrega de la información requerida de manera previa en coordinación con el Grupo de Asesores Técnicos.
 - d. Elaborar el Acta de la reunión, que considerará los acuerdos tomados vía quorum en cada sesión. Se debe enviar a más tardar una semana después de cada encuentro.
 6. Apoyar la implementación de las medidas y actividades relacionadas a las propuestas priorizadas en materia de i) participación laboral femenina; (ii) brechas salariales de género; y (iii) barreras al ascenso femenino. Incluye: (a) Coordinar la interlocución público-privada; (b) Asesorar a las empresas durante la aplicación de encuesta de autodiagnóstico; (c) Elaborar reportes individuales con los resultados de la encuesta de autodiagnóstico y orientaciones generales respecto de las brechas de género de la empresa o entidad; y (d) Asesorar a las empresas durante la elaboración de su Plan de Acción IPG para cerrar brechas identificadas durante autodiagnóstico y aplicación de rúbrica de evaluación de dicho plan elaborada por la Secretaría Ejecutiva.
 7. Sistematizar de manera agregada los planes de acción de las primeras 50 empresas que son parte de la iniciativa, con el objetivo de identificar buenas prácticas laborales con enfoque de género impulsadas por empresas IPG y permitir visibilización de las mismas.
 8. Definir juntamente con el BID la metodología de aplicación de la encuesta de autodiagnóstico de seguimiento, incluyendo: fecha, empresas a ser incluidas, subgrupos para análisis de cambios antes-después, entre otros. Elaborar un reporte con los resultados de la comparación de datos de línea de base y seguimiento

Actividades orientadas al sector público

9. Promover para el plan de apoyo a las empresas IPG actividades (talleres) impartidos por integrantes del grupo técnico y/o liderazgo de la IPG para contribuir a la mejora del reporte que realizan las empresas a las normas 385 y 386 de la CMF y el Sello IGUALA del Servicio nacional de la Mujer y equidad de Género (Sernameg).
10. Solicitar al grupo de asesores técnicos IPG un plan de trabajo coherente con las acciones comprometidas por los líderes sobre sus acciones específicas dentro del sector público para alimentar el trabajo de los comités IPG.
11. Facilitar información sobre los avances de la Agenda Mujer del sector Público, atingente a la IPG, para mantener actualizado al Grupo de Liderazgo.

Alianzas Estratégicas y Transferencia de Conocimiento

12. Coordinar la Gobernanza IPG y promoción de acuerdos transversales.
13. Contribuir en la identificación de oportunidades de trabajo y visibilización de la iniciativa.
14. Analizar oportunidades de alianzas estratégicas con otras iniciativas que compitan en el mismo espacio. i.e. win-win de ONU Mujeres para proponerlas al grupo de Liderazgo IPG.
15. Promover la participación e incidencia de IPG en actividades -nacionales e internacionales- de difusión y debate sobre cierre de brechas de género; i.e. visibilizar logros de IPG Chile en el marco de APEC.
16. Desarrollar y mantener el Sitio Web de la iniciativa, directamente o en asociación con el BID y dar

seguimiento de impacto en social media (tuits, retuits, menciones, etc.)

17. Administrar los fondos puestos a disposición del proyecto, los cuales serán reembolsados previa autorización del responsable de la supervisión de esta consultoría.

5. **Resultados y Productos Esperados**

- 5.1. El resultado esperado es que la IPG se consolide como la iniciativa con mayor reconocimiento público-privado en Chile y se renueve su funcionamiento más allá de diciembre de 2019. Los productos esperados son:

- Base de datos única con datos de contacto de empresas IPG, a ser tratada como confidencial, actualizada mensualmente. (actividad 1) del párrafo 4.1.
- Base de datos única con el estado de avance de las empresas IPG en las etapas del programa actualizada mensualmente. (actividad 2) del párrafo 4.1, incluyendo seguimiento a actividad 3) del mismo párrafo).
- Agendas, presentaciones y actas de las reuniones de liderazgo y técnico. (actividad 5) del párrafo 4.1.
- Reporte que sistematiza buenas prácticas laborales con enfoque de género impulsadas por empresas IPG y permitir visibilización de las mismas, a partir del análisis de planes de acción de 50 empresas adheridas a la IPG Chile. (actividad 7 del párrafo 4.1).
- Propuesta con la metodología de aplicación de la encuesta de autodiagnóstico de seguimiento (actividad 8 del párrafo 4.1).
- Plan de trabajo con el sector público: seguimiento de la agenda del sector público según actividades 9, 10 y 11 del párrafo 4.1.
- Sitio web de la iniciativa actualizado y reporte de incidencia en medios (actividad 16) del párrafo 4.1.

Nota: Se asume que las actividades que no se traducen en entregables al banco son funciones propias de la Secretaría Ejecutiva que se traducen en el adecuado funcionamiento de la IPG y avance en el Plan de Trabajo 2019 aprobado por el grupo de líderes el 14 de marzo de 2019. La información de estas actividades deberá quedar incluida en las agendas y actas de reunión de los grupos de líderes y técnicos, según corresponda.

6. **Calendario del Proyecto e Hitos**

- 6.1. El calendario del proyecto abarca desde el 1 de junio de 2019 al 28 de febrero de 2020, con los siguientes 6 productos:

Calendario del Proyecto	
<i>Entregables</i>	Fecha
Producto 1	Marzo 2020
Producto 2	Abril 2020
Producto 3	Mayo 2020
Producto 4	Junio 2020
Producto 5	Julio 2020
Producto 6	Agosto 2020

7. **Requisitos de los Informes**

- 7.1. Los informes deberán ser enviados por el email al Banco en Microsoft Word, Excel y PowerPoint, según corresponda. A continuación, se detalla el contenido esperado de cada informe, sin perjuicio de que la firma consultora pueda incluir información adicional que crea conveniente:

- **Producto 1.** Informe que contenga: base de datos única con datos de contacto de empresas IPG actualizada a junio de 2019; base de datos de avance de empresas adheridas IPG actualizada a mayo 2019; agendas, presentaciones y actas de las reuniones de liderazgo y técnico de marzo, abril, mayo y junio de 2019, según corresponda. Reporte del avance de la agenda pública (párrafo 5.1).

- **Producto 2.** Informe que contenga: base de datos única con datos de contacto de empresas IPG actualizada a julio 2019; base de datos de avance de empresas adheridas IPG actualizada a julio 2019; agendas, presentaciones y actas de las reuniones de liderazgo y técnico de julio de 2019, según corresponda. Reporte que sistematiza buenas prácticas laborales con enfoque de género impulsadas por empresas IPG y permitir visibilización de las mismas, a partir del análisis de planes de acción de 50 empresas adheridas a la IPG Chile. Página web actualizada y reporte de impacto en medios. Reporte del avance de la agenda pública (párrafo 5.1).
- **Producto 3.** Informe que contenga: base de datos única con datos de contacto de empresas IPG actualizada a agosto de 2019; base de datos de avance de empresas adheridas IPG actualizada a agosto de 2019; agendas, presentaciones y actas de las reuniones de liderazgo y técnico de agosto 2019, según corresponda. Propuesta acordada con el BID sobre la metodología de aplicación de la encuesta de autodiagnóstico de seguimiento (párrafo 5.1). Página web actualizada y reporte de impacto en medios.
- **Producto 4.** Informe que contenga: base de datos única con datos de contacto de empresas IPG actualizada a septiembre de 2019; base de datos de avance de empresas adheridas IPG actualizada a septiembre de 2019; agendas, presentaciones y actas de las reuniones de liderazgo y técnico de julio de 2019, según corresponda. Página web actualizada y reporte de impacto en medios. Reporte del avance de la agenda pública (párrafo 5.1).
- **Producto 5.** Informe que contenga: base de datos única con datos de contacto de empresas IPG actualizada a octubre de 2019; base de datos de avance de empresas adheridas IPG actualizada a octubre de 2019; agendas, presentaciones y actas de las reuniones de liderazgo y técnico de noviembre de 2019, según corresponda. Página web actualizada y reporte de impacto en medios.
- **Producto 6.** Informe que contenga: base de datos única con datos de contacto de empresas IPG actualizada a febrero 2020; base de datos de avance de empresas adheridas IPG actualizada a julio de 2020; agendas, presentaciones y actas de las reuniones de liderazgo y técnico de julio de 2020, según corresponda. Página web actualizada y reporte de impacto en medios. Reporte del avance de la agenda pública (párrafo 5.1). Reporte con los avances de la estrategia de medición de avances de empresas, según estrategia y cronograma acordado con el BID.

8. Criterios de aceptación

- 8.1. Los pagos se realizarán contra aprobación del producto correspondiente por parte del responsable de la supervisión de esta consultoría. Se deberá enviar factura junto con el respectivo producto.

9. Otros Requisitos

- 9.1. No Aplica.

10. Supervisión e Informes

- 10.1. La firma consultora estará informando regularmente al BID a través de llamadas mensuales (entre la coordinadora de la IPG en Chile (Virginia Pérez de Comunidad Mujer) y la coordinadora de las IPG regionales y bimensuales (con todo el equipo de la IPG Chile por parte del BID y de Comunidad Mujer –incluyendo Alejandra Sepúlveda). Verónica Alaimo, especialista sénior de la División de mercados laborales (SCL/LMK), en colaboración con la coordinadora de las IPG regionales, hará comentarios o instrucciones para cambios a los informes y a los productos y los aprobará. Será responsabilidad de la Firma garantizar que dichas reuniones se lleven a cabo y los informes y productos se presenten al Banco.

11. Calendario de Pagos

- 11.1. Las condiciones de pago se basarán en los hitos o entregables del proyecto. El Banco no espera hacer pagos por adelantado en virtud de contratos de consultoría a menos que se requiera una cantidad significativa de viajes. El Banco desea recibir la propuesta de costos más competitiva para los servicios descritos en el presente documento.
- 11.2. La Tasa de Cambios Oficial del BID indicada en el SDP se aplicará para las conversiones necesarias de los pagos en moneda local.

Plan de Pagos	
Entregables	%
1. Producto 1	18
2. Producto 2	18
3. Producto 3	16
4. Producto 4	16
5. Producto 5	16
6. Producto 6	16
Total	100

HRD Términos de Referencia

CONSULTORÍA EN COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO (IPG) EN COLOMBIA

Contexto de la búsqueda:

El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, el Sector Social construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cinco pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2017-2019¹⁰. Durante el 2016 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (iv) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.

América Latina y el Caribe (ALC) ha avanzado en el cierre de la brecha de género en educación; sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres en participación económica persiste. Las mujeres tienen un mayor índice de matriculación en los sistemas educativos, se están graduando de las universidades en mayor proporción que los hombres, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años (mujeres 9,8 vs hombres 9,4 años)¹¹. A pesar de haber aumentado la tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,4% en 2015, las mujeres siguen teniendo una participación laboral muy por debajo de los hombres, que para el 2015 asciende al 80%¹². Las mujeres ganan en promedio 78% del salario de los hombres¹³. Esta brecha se agranda en los sectores informales. Además, la mayoría de las mujeres que trabaja se emplea en sectores de productividad baja, tales como la agricultura, el comercio y los servicios (78%), comparado con el porcentaje de hombres en estos sectores (55%). El subíndice de participación y oportunidad económica del Foro Económico Mundial para ALC, que capta la brecha entre hombres y mujeres en esta área, ha mejorado en los últimos años, pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada, ubicándose por debajo de Europa, Asia Central, América del Norte y África Subsahariana¹⁴. Fomentar el trabajo conjunto del sector público y privado dirigido a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

¹⁰ Borrador del Plan de Acción de Género para Operaciones del BID, 2017-2019. Julio 2017.

¹¹ El Índice de Paridad de Género en Matriculación de Educación Terciaria en ALC es de 1.27 a favor de las mujeres (1.0 representa paridad entre hombres y mujeres) (UNESCO 2012).

¹² CEPAL-CEPALSTAT.

¹³ Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

¹⁴ *World Economic Forum*.

En Colombia, participación de las mujeres en la fuerza laboral es 27% menor, la tasa de desempleo promedio para ellas es 71% más alta, reciben ingresos 17% más bajos y trabajan semanalmente 17% más horas en promedio. Asimismo, 38% de sus horas de trabajo en promedio corresponden a labores no remuneradas, a saber, oficios del hogar y tareas de cuidado de menores, enfermos y personas con discapacidad. Y aunque su ingreso promedio por hora es solo 2% más bajo que el de los hombres, su ingreso promedio mensual es 17% menor. Esto contrasta con la situación de los hombres, cuyas jornadas de trabajo son en promedio más cortas (55 horas por semana versus 64) y solo dedican 13% de su tiempo de trabajo a oficios no remunerados. El único fenómeno que en promedio afecta por igual a hombres y mujeres, y frente al cual no puede decirse con contundencia que haya una brecha de género que exija acción inmediata, es la informalidad: la diferencia promedio en las tasas de informalidad de mujeres y hombres es de 1%. Para superar estos desafíos el Gobierno Colombiano ha solicitado el apoyo del Banco.

Las Iniciativas de Paridad de Género (IPG). La integración exitosa y el progreso de las mujeres en el ámbito laboral requiere de una amplia comprensión de las barreras a la participación económica de las mujeres, y del diseño e implementación de políticas públicas y prácticas que puedan reducir dichas barreras eficazmente. Teniendo esto en consideración, en el 2012, el Foro ha impulsado las IPG para apoyar a países interesados en estrechar colaboración y acción para reducir la brecha económica de género. Las IPG iniciaron en México, Turquía, Japón y la República de Corea. En el 2016, el BID y el Foro se aliaron para la implementación de estas iniciativas en ALC, iniciando por la [IPG en Chile](#). Estas iniciativas buscan reducir la brecha económica de género promoviendo acciones y políticas que aumenten la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral. Tienen una duración promedio de tres años y son presididas por representantes líderes del gobierno y empresarios del sector privado, los cuales conforman el “Grupo de Liderazgo”. A través de la iniciativa se busca que las empresas participantes compartan conocimiento e implementen programas y políticas para: (i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y en la gestión profesional y de alto nivel de las empresas; (ii) reducir la brecha salarial de género; y (iii) promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo (tanto en el sector público como privado). A través de la experiencia en Chile¹⁵, el BID, en colaboración con el Foro, ha identificado aprendizajes y desarrollado metodologías que serán de gran utilidad para la creación y el funcionamiento de la IPG en Colombia.

Esquema de desarrollo e implementación de la IPG. Al igual que en Chile, la IPG en Colombia ha creado un Grupo de Liderazgo conformado por empresarios/as y altos representantes del gobierno quienes serán responsables de aportar visión, enfoque y liderazgo a la IPG, así como de validar el Plan de Acción de la Iniciativa. Su rol principal será definir la dirección de la IPG, identificando políticas, acciones y áreas dónde enfocarse basados en su propia experiencia profesional y en los análisis provistos por el BID y el Foro. En el Ministerio de Trabajo se ubicará la Secretaría Ejecutiva de la IPG que será responsable de la elaborar y lanzar el Plan de Acción de la IPG, coordinar y dar seguimiento a su implementación, asegurar el cumplimiento de plazos y mantener la comunicación a nivel interno y externo de la IPG, así como servir de enlace entre los diferentes miembros de la Iniciativa, el BID y el Foro. La Secretaría Ejecutiva contará con el apoyo de un Grupo Técnico de Trabajo que estará conformado por un colaborador o asesor designado por cada miembro del Grupo de Liderazgo y por expertos en equidad económica de género. Dicho Grupo apoyará las necesidades de investigación del Grupo de Liderazgo y la implementación de cualquier acción requerida para cumplir los objetivos de la IPG.

¹⁵ Ver: www.iniciativaparidadgenero.cl

El proyecto. La cooperación técnica “Apoyo a las Iniciativas de Paridad de Género para el empoderamiento económico de las mujeres” (RG-T3446) tiene como objetivo apoyar la creación, expansión y consolidación de las Iniciativas de Paridad de Género en Chile, Colombia, Costa Rica y República Dominicana. Específicamente, se facilitará la creación, implementación y sistematización de una IPG en Colombia. El BID financiará una consultoría de 12 meses, con posibilidad de ser renovado por días adicionales durante los dos otros años de la IPG, para apoyar al Ministerio de Trabajo debido a la intensidad de trabajo que requiere la preparación y lanzamiento de la IPG; así como la elaboración de los diagnósticos y línea de base que permitan el seguimiento a la implementación que quedará posteriormente bajo responsabilidad del Ministerio.

Objetivo(s) de la consultoría. El objetivo de esta consultoría es apoyar al Ministerio de Trabajo en la coordinación de las actividades requeridas para impulsar e implementar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Colombia.

La misión del equipo:

Trabajamos para mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe. Ayudamos a mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad. Nuestro objetivo es alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima. Con una historia que se remonta a 1959, hoy somos la principal fuente de financiamiento para el desarrollo para América Latina y el Caribe. Ofrecemos préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realizamos amplias investigaciones. Mantenemos un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas. El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

Lo que harás:

El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- **Apoyar al Ministerio de Trabajo y al Grupo de Liderazgo de la IPG en:**
 1. Realizar actividades vinculadas a la planificación, lanzamiento y ejecución de la IPG en Colombia, entre ellas:
 - a. Apoyar la implementación del plan de acción de la IPG durante los años estimados de duración, y los correspondientes planes anuales de trabajo.
 - b. Implementar y dar seguimiento a las medidas y actividades relacionadas a las propuestas priorizadas en materia de; (i) participación laboral femenina; (ii) brechas salariales de género; y (iii) barreras al ascenso femenino. Incluye la supervisión de la elaboración e implementación de las propuestas y de los equipos público-privados responsables de la implementación de cada una de las medidas.
 - c. Difundir e implementar la IPG, incluyendo: (i) organización y coordinación de eventos; (ii) coordinación del Plan de Medios; y (iii) coordinación de plan de acción diseñado por el equipo técnico asesor y validado por el grupo de Liderazgo.

- d. Coordinar y dar seguimiento a las reuniones de coordinación con el Grupo de Liderazgo y asesores técnicos, mesas de temas específicos y representantes del BID y Foro.
 - e. Coordinar y dar seguimiento a las actividades definidas en el plan de acción vinculadas a programas o políticas bajo la responsabilidad de diferentes Ministerios dentro del sector público.
 - f. Convocar reuniones con empresas públicas y privadas para adherirlas a la iniciativa y levantar acuerdos de trabajo en conjunto con los miembros del Grupo Técnico.
 - g. Convocar y coordinar mesas de trabajo con Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humanos y otras áreas afines sobre el valor de la equidad de género en las empresas y otras temáticas de interés, de acuerdo al plan de acción que se defina como producto del diagnóstico de barreras.
 - h. Consolidar y actualizar la información de contacto de los integrantes de la IPG: copresidentes, miembros del comité de liderazgo, miembros de la mesa o mesas de trabajo, y demás participantes.
 - i. Sistematizar las experiencias presentadas en los talleres con énfasis en la comparabilidad de buenas prácticas, impacto y mecanismos utilizados por las empresas adheridas.
 - j. Coordinar con el sector privado y el sector público: (i) desarrollo y aplicación de la encuesta de autodiagnóstico; y (ii) elaboración de reportes individuales con los resultados de la encuesta de auto-diagnóstico y orientaciones generales respecto de las brechas de género de la empresa o entidad.
 - k. Elaborar y compartir informes de seguimiento cada dos meses.
2. Contribuir en la identificación de oportunidades de trabajo y visibilización del trabajo de la IPG.
 3. En coordinación con el BID, administrar los fondos puestos a disposición del proyecto.
 4. Apoyar el intercambio de experiencias y aprendizajes con IPGs de otros países, que hayan sido implementadas con el apoyo del BID y el Foro.

Entregables y Cronograma de pagos:

- Producto 1. Reporte de planificación y avance de la iniciativa durante 2019 y 2020.
- Producto 2. Reportes mensuales sobre las actividades realizadas durante el mes para la IPG. Por ejemplo, dependiendo del mes, dichos reportes incluirán información sobre:
 - Seguimiento de compromisos y de los desayunos con el sector privado y adhesión de empresas a la IPG.
 - Seguimiento y sistematización de experiencia de aplicación de Encuesta de auto-diagnóstico (primeras 70+ empresas).
 - Seguimiento de las medidas acordadas por parte de los equipos responsables y resultados de la segunda reunión presencial del Grupo de Liderazgo y colectivos de interés.
 - Mesas de trabajo con Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humanos y sistematización de buenas prácticas, además de taller y acuerdos con agencias y empresas de *headhunting*.
 - Sistematización de mesas de trabajo sobre metodología de edición de brecha salarial y propuestas preliminares.
- Producto 3. Informe de evaluación del Plan de Acción de la IPG y las medidas acordadas por las empresas y entidades adheridas de la IPG y evaluación preliminar de línea base por rubro y tamaño de empresas.

- Producto 4. Informe de resultado del primer año de gestión de la IPG y Plan de Acción para el año 2019-2020.

Todo el material anterior deberá ser presentado al equipo de proyecto del BID, en idioma español. La revisión de informes se realizará, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, dentro del plazo de 15 días a contar de su recepción.

Cronograma de pagos. Los pagos se realizarán contra la presentación y aprobación de los reportes mensuales por parte del BID.

Entregables	%
Producto 1	20
Producto 2	30
Producto 3	30
Producto 4	20

Lo que necesitarás:

- Ciudadanía: Eres ciudadano/a de Colombia o ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros con permiso legal o de residencia para trabajar en Colombia.
- Consanguinidad: no tienes familiares (hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- Educación: Licenciatura en ciencias sociales, ciencias políticas, económicas, administración pública, políticas públicas o carreras relacionadas. Maestría en políticas públicas, políticas sociales o desarrollo internacional deseable.
- Experiencia: Mínimo 2 años de experiencia relevante
- Idiomas: Dominio del idioma español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Areas de Especialización: Conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, liderazgo y participación en cargos directivos de las mujeres, diversidad en el ambiente de trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, microfinanzas, recursos humanos, o relacionados, con énfasis en el cierre de brechas de género. Experiencia comprobada en la elaboración de reportes e informes de avance y supervisión y monitoreo de proyectos, y en la planificación y organización de eventos, congresos, eventos o conferencias. Experiencia en la elaboración de cronogramas, manejo de presupuestos, contratación de proveedores y coordinación de logística. Excelentes habilidades de comunicación tanto oral como escrita.
- Habilidades: Uso de *Microsoft Office*.

Resumen de la oportunidad:

- Tipo de contrato y modalidad: Consultoría de modo PEC.
- Duración del Contrato: 12 meses.
- Fecha de inicio: Septiembre de 2019.
- Ubicación: Oficinas de Ministerio de Trabajo, Bogotá, Colombia.
- Persona responsable: Andrea Monje (SCL/GDI), especialista sectorial de Género del BID en Buenos Aires, Argentina, en coordinación con el Ministerio de Trabajo.

- Requisitos: Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

HRD Términos de Referencia

CONSULTORÍA EN COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO (IPG) EN REPÚBLICA DOMINICANA

Contexto de la búsqueda:

El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, el Sector Social construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cinco pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2017-2019¹⁶. Durante el 2016 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (iv) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.

América Latina y el Caribe (ALC) ha avanzado en el cierre de la brecha de género en educación; sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres en participación económica persiste. Las mujeres tienen un mayor índice de matriculación en los sistemas educativos, se están graduando de las universidades en mayor proporción que los hombres, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años (mujeres 9,8 vs hombres 9,4 años)¹⁷. A pesar de haber aumentado la tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,4% en 2015, las mujeres siguen teniendo una participación laboral muy por debajo de los hombres, que para el 2015 asciende al 80%¹⁸. Las mujeres ganan en promedio 78% del salario de los hombres¹⁹. Esta brecha se agranda en los sectores informales. Además, la mayoría de las mujeres que trabaja se emplea en sectores de productividad baja, tales como la agricultura, el comercio y los servicios (78%), comparado con el porcentaje de hombres en estos sectores (55%). El subíndice de participación y oportunidad económica del Foro Económico Mundial para ALC, que capta la brecha entre hombres y mujeres en esta área, ha mejorado en los últimos años, pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada, ubicándose por debajo de Europa, Asia Central, América del Norte y África Subsahariana²⁰. Fomentar el trabajo conjunto del sector público y privado dirigido a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

¹⁶ Borrador del Plan de Acción de Género para Operaciones del BID, 2017-2019. Julio 2017.

¹⁷ El Índice de Paridad de Género en Matriculación de Educación Terciaria en ALC es de 1.27 a favor de las mujeres (1.0 representa paridad entre hombres y mujeres) (UNESCO 2012).

¹⁸ CEPAL-CEPALSTAT.

¹⁹ Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

²⁰ *World Economic Forum*.

En República Dominicana, la tasa de participación económica de las mujeres continúa manteniendo una importante distancia con la de los hombres. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo, se situó en el 47.4% en 2016, a 21 puntos de distancia de la de los hombres. La República Dominicana pertenece, de este modo, a los países de la región con las tasas de participación económica de las mujeres más bajas, a la vez que se sitúa a la cabeza de quienes muestran mayor distancia en la participación de mujeres y de hombres. Los menores índices de participación económica se concentran entre las mujeres con niveles de educación inferiores, de estrato socioeconómico bajo, en los grupos de edad más jóvenes o de edad más avanzada y las mujeres que habitan en zonas rurales. La dedicación al trabajo no remunerado es la condición que marca la diferencia por sexo entre quienes no realizan una actividad laboral. Las mujeres dedican 3.5 veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado y, dentro del mismo, cinco veces más al de cuidados. Por su parte, la brecha salarial de género en República Dominicana es del 21.7%, calculada sobre el salario mensual, y del 13.2% sobre el salario hora (BCRD, 2017). El efecto del número de horas promedio remuneradas trabajadas (37 horas semanales para los hombres y 20 para las mujeres) (ONE, 2018) hace variar de este modo el indicador. En los últimos años el valor del indicador ha mantenido ciertas oscilaciones, aunque en ambos casos, tanto para el salario mensual como por hora, las diferencias salariales entre mujeres y hombres se han incrementado a partir de 2012. El crecimiento de los niveles salariales medios experimentados en el país no ha reducido el valor de la brecha salarial de género, que ha seguido una senda ascendente desde ese año. Aunque con variaciones en el valor de la brecha salarial dependiendo de la fuente consultada, la República Dominicana constituye el país con una de las brechas más elevadas, solo superada en Paraguay. Para superar estos desafíos el Gobierno Dominicano ha solicitado el apoyo del Banco.

Las Iniciativas de Paridad de Género (IPG). La integración exitosa y el progreso de las mujeres en el ámbito laboral requiere de una amplia comprensión de las barreras a la participación económica de las mujeres, y del diseño e implementación de políticas públicas y prácticas que puedan reducir dichas barreras eficazmente. Teniendo esto en consideración, en el 2012, el Foro ha impulsado las IPG para apoyar a países interesados en estrechar colaboración y acción para reducir la brecha económica de género. Las IPG iniciaron en México, Turquía, Japón y la República de Corea. En el 2016, el BID y el Foro se aliaron para la implementación de estas iniciativas en ALC, iniciando por la [IPG en Chile](#). Estas iniciativas buscan reducir la brecha económica de género promoviendo acciones y políticas que aumenten la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral. Tienen una duración promedio de tres años y son presididas por representantes líderes del gobierno y empresarios del sector privado, los cuales conforman el “Grupo de Liderazgo”. A través de la iniciativa se busca que las empresas participantes compartan conocimiento e implementen programas y políticas para: (i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y en la gestión profesional y de alto nivel de las empresas; (ii) reducir la brecha salarial de género; y (iii) promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo (tanto en el sector público como privado). A través de la experiencia en Chile²¹, el BID, en colaboración con el Foro, ha identificado aprendizajes y desarrollado metodologías que serán de gran utilidad para la creación y el funcionamiento de la IPG en República Dominicana.

Esquema de desarrollo e implementación de la IPG. Al igual que en Chile, la IPG en República Dominicana ha creado un Grupo de Liderazgo conformado por empresarios/as y altos representantes del gobierno quienes serán responsables de aportar visión, enfoque y liderazgo a la IPG, así como de validar el Plan de Acción de la Iniciativa. Su rol principal será definir la dirección de la IPG, identificando políticas, acciones y áreas dónde enfocarse basados en su

²¹ Ver: www.iniciativaparidadgenero.cl

propia experiencia profesional y en los análisis provistos por el BID y el Foro. En el Ministerio de la Presidencia se ubicará la Secretaría Ejecutiva de la IPG que será responsable de la elaboración y lanzar el Plan de Acción de la IPG, coordinar y dar seguimiento a su implementación, asegurar el cumplimiento de plazos y mantener la comunicación a nivel interno y externo de la IPG, así como servir de enlace entre los diferentes miembros de la Iniciativa, el BID y el Foro. La Secretaría Ejecutiva contará con el apoyo de un Grupo Técnico de Trabajo que estará conformado por un colaborador o asesor designado por cada miembro del Grupo de Liderazgo y por expertos en equidad económica de género. Dicho Grupo apoyará las necesidades de investigación del Grupo de Liderazgo y la implementación de cualquier acción requerida para cumplir los objetivos de la IPG.

El proyecto. La cooperación técnica “Apoyo a las Iniciativas de Paridad de Género para el empoderamiento económico de las mujeres” (RG-T3446) tiene como objetivo apoyar la creación, expansión y consolidación de las Iniciativas de Paridad de Género en Chile, Colombia, Costa Rica y República Dominicana. Específicamente, se facilitará la creación, implementación y sistematización de una IPG en República Dominicana. El BID financiará una consultoría de 12 meses, con posibilidad de ser renovado por días adicionales durante los dos otros años de la IPG, para apoyar al Ministerio de la Presidencia debido a la intensidad de trabajo que requiere la preparación y lanzamiento de la IPG; así como la elaboración de los diagnósticos y línea de base que permitan el seguimiento a la implementación que quedará posteriormente bajo responsabilidad del Ministerio.

Objetivo(s) de la consultoría. El objetivo de esta consultoría es apoyar al Ministerio de la Presidencia en la coordinación de las actividades requeridas para impulsar e implementar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en República Dominicana.

La misión del equipo:

Trabajamos para mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe. Ayudamos a mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad. Nuestro objetivo es alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima. Con una historia que se remonta a 1959, hoy somos la principal fuente de financiamiento para el desarrollo para América Latina y el Caribe. Ofrecemos préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realizamos amplias investigaciones. Mantenemos un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas. El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

Lo que harás:

El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- **Apoyar al Ministerio de la Presidencia y al Grupo de Liderazgo de la IPG en:**
 1. Realizar actividades vinculadas a la planificación, lanzamiento y ejecución de la IPG en República Dominicana, entre ellas:

- a. Apoyar la implementación del plan de acción de la IPG durante los años estimados de duración, y los correspondientes planes anuales de trabajo.
 - b. Implementar y dar seguimiento a las medidas y actividades relacionadas a las propuestas priorizadas en materia de; (i) participación laboral femenina; (ii) brechas salariales de género; y (iii) barreras al ascenso femenino. Incluye la supervisión de la elaboración e implementación de las propuestas y de los equipos público-privados responsables de la implementación de cada una de las medidas.
 - c. Difundir e implementar la IPG, incluyendo: (i) organización y coordinación de eventos; (ii) coordinación del Plan de Medios; y (iii) coordinación de plan de acción diseñado por el equipo técnico asesor y validado por el grupo de Liderazgo.
 - d. Coordinar y dar seguimiento a las reuniones de coordinación con el Grupo de Liderazgo y asesores técnicos, mesas de temas específicos y representantes del BID y Foro.
 - e. Coordinar y dar seguimiento a las actividades definidas en el plan de acción vinculadas a programas o políticas bajo la responsabilidad de diferentes Ministerios dentro del sector público.
 - f. Convocar reuniones con empresas públicas y privadas para adherirlas a la iniciativa y levantar acuerdos de trabajo en conjunto con los miembros del Grupo Técnico.
 - g. Convocar y coordinar mesas de trabajo con Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humanos y otras áreas afines sobre el valor de la equidad de género en las empresas y otras temáticas de interés, de acuerdo al plan de acción que se defina como producto del diagnóstico de barreras.
 - h. Consolidar y actualizar la información de contacto de los integrantes de la IPG: co-presidentes, miembros del comité de liderazgo, miembros de la mesa o mesas de trabajo, y demás participantes.
 - i. Sistematizar las experiencias presentadas en los talleres con énfasis en la comparabilidad de buenas prácticas, impacto y mecanismos utilizados por las empresas adheridas.
 - j. Coordinar con el sector privado y el sector público: (i) desarrollo y aplicación de la encuesta de autodiagnóstico; y (ii) elaboración de reportes individuales con los resultados de la encuesta de auto-diagnóstico y orientaciones generales respecto de las brechas de género de la empresa o entidad.
 - k. Elaborar y compartir informes de seguimiento cada dos meses.
2. Contribuir en la identificación de oportunidades de trabajo y visibilización del trabajo de la IPG.
 3. En coordinación con el BID, administrar los fondos puestos a disposición del proyecto.
 4. Apoyar el intercambio de experiencias y aprendizajes con IPGs de otros países, que hayan sido implementadas con el apoyo del BID y el Foro.

Entregables y Cronograma de pagos:

- Producto 1. Reporte de planificación y avance de la iniciativa durante 2019 y 2020.
- Producto 2. Reportes mensuales sobre las actividades realizadas durante el mes para la IPG. Por ejemplo, dependiendo del mes, dichos reportes incluirán información sobre:
 - Seguimiento de compromisos y de los desayunos con el sector privado y adhesión de empresas a la IPG.
 - Seguimiento y sistematización de experiencia de aplicación de Encuesta de auto-diagnóstico (primeras 70+ empresas).

- Seguimiento de las medidas acordadas por parte de los equipos responsables y resultados de la segunda reunión presencial del Grupo de Liderazgo y colectivos de interés.
- Mesas de trabajo con Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humanos y sistematización de buenas prácticas, además de taller y acuerdos con agencias y empresas de *headhunting*.
- Sistematización de mesas de trabajo sobre metodología de edición de brecha salarial y propuestas preliminares.
- Producto 3. Informe de evaluación del Plan de Acción de la IPG y las medidas acordadas por las empresas y entidades adheridas de la IPG y evaluación preliminar de línea base por rubro y tamaño de empresas.
- Producto 4. Informe de resultado del primer año de gestión de la IPG y Plan de Acción para el año 2019-2020.

Todo el material anterior deberá ser presentado al equipo de proyecto del BID, en idioma español. La revisión de informes se realizará, en coordinación con el Ministerio de la Presidencia, dentro del plazo de 15 días a contar de su recepción.

Cronograma de pagos. Los pagos se realizarán contra la presentación y aprobación de los reportes mensuales por parte del BID.

Entregables	%
Producto 1	20
Producto 2	30
Producto 3	30
Producto 4	20

Lo que necesitarás:

- Ciudadanía: Eres ciudadano/a de República Dominicana o ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros con permiso legal o de residencia para trabajar en República Dominicana.
- Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- Educación: Licenciatura en ciencias sociales, ciencias políticas, económicas, administración pública, políticas públicas o carreras relacionadas. Maestría en políticas públicas, políticas sociales o desarrollo internacional deseable.
- Experiencia: Mínimo 2 años de experiencia relevante.
- Idiomas: Dominio del idioma español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Areas de Especialización: Conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, liderazgo y participación en cargos directivos de las mujeres, diversidad en el ambiente de trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, microfinanzas, recursos humanos, o relacionados, con énfasis en el cierre de brechas de género. Experiencia comprobada en la elaboración de reportes e informes de avance y supervisión y monitoreo de proyectos, y en la planificación y organización de eventos, congresos, eventos o conferencias. Experiencia en la elaboración de cronogramas, manejo de presupuestos, contratación de proveedores y

coordinación de logística. Excelentes habilidades de comunicación tanto oral como escrita.

- Habilidades: Uso de Microsoft Office.

Resumen de la oportunidad:

- Tipo de contrato y modalidad: Consultoría modo PEC.
- Duración del contrato: 12 meses.
- Fecha de inicio: Septiembre de 2019.
- Ubicación: Oficinas de Ministerio de la Presidencia, Santo Domingo, República Dominicana.
- Persona responsable: María Teresa Villanueva (SCL/GDI), especialista principal de operaciones de GDI del BID, en coordinación con el Ministerio de la Presidencia.
- Requisitos: Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

HRD Términos de Referencia

CONSULTORÍA EN COORDINACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO (IPG) EN COSTA RICA

Contexto de la búsqueda:

El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, el Sector Social construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cinco pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2017-2019²². Durante el 2016 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (iv) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.

América Latina y el Caribe (ALC) ha avanzado en el cierre de la brecha de género en educación; sin embargo, la brecha entre hombres y mujeres en participación económica persiste. Las mujeres tienen un mayor índice de matriculación en los sistemas educativos, se están graduando de las universidades en mayor proporción que los hombres, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años (mujeres 9,8 vs hombres 9,4 años)²³. A pesar de haber aumentado la tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,4% en 2015, las mujeres siguen teniendo una participación laboral muy por debajo de los hombres, que para el 2015 asciende al 80%²⁴. Las mujeres ganan en promedio 78% del salario de los hombres²⁵. Esta brecha se agranda en los sectores informales. Además, la mayoría de las mujeres que trabaja se emplea en sectores de productividad baja, tales como la agricultura, el comercio y los servicios (78%), comparado con el porcentaje de hombres en estos sectores (55%). El subíndice de participación y oportunidad económica del Foro Económico Mundial para ALC, que capta la brecha entre hombres y mujeres en esta área, ha mejorado en los últimos años, pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada, ubicándose por debajo de Europa, Asia Central, América del Norte y África Subsahariana²⁶. Fomentar el trabajo conjunto del sector público y privado dirigido a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

²² Borrador del Plan de Acción de Género para Operaciones del BID, 2017-2019. Julio 2017.

²³ El Índice de Paridad de Género en Matriculación de Educación Terciaria en ALC es de 1.27 a favor de las mujeres (1.0 representa paridad entre hombres y mujeres) (UNESCO 2012).

²⁴ CEPAL-CEPALSTAT.

²⁵ Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

²⁶ *World Economic Forum*.

En Costa Rica, en el año 1990, 8 de cada 10 hombres de 15 años o más se encontraba en la fuerza de trabajo del país (ocupado o desempleado), mientras que apenas 3 de cada 10 mujeres formaban parte de la fuerza de trabajo. En el 2018, 7 de cada 10 hombres de 15 años o más se encontraba en la fuerza de trabajo del país (ocupado o desempleado), pero casi 5 de cada 10 mujeres forman parte de la fuerza de trabajo. El motivo principal por el que las mujeres no participan de las actividades productivas remuneradas se refiere a las obligaciones del propio hogar. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del año 2017 aplicada por INEC, se encuentra que las mujeres dedican a la semana 36 horas en promedio para hacer trabajo doméstico no remunerado; mientras que los hombres sólo dedican 14 horas en promedio. Adicionalmente, según los datos de la ENAHO, si se compara el ingreso bruto mensual promedio de las personas ocupadas por ingreso, y se calcula la diferencia entre lo que perciben los hombres y las mujeres, se encuentra que desde el 2011, la brecha fluctúa entre un mínimo de 12% de diferencia en contra del ingreso de las mujeres en 2017 a un máximo de 17% en 2013, también en contra del ingreso de las mujeres; en el 2018, las mujeres en el mercado laboral costarricense obtenían una remuneración media 11% inferior a la de los hombres. Si se analizan los datos de horas trabajadas por semana, según la ENAHO, en promedio los hombres trabajaron 45 horas y las mujeres 35 horas a la semana. En el ingreso por hora, las brechas desde el 2011 hasta el 2017, promedian 12.45%. Para superar estos desafíos el Gobierno de Costa Rica ha solicitado el apoyo del Banco.

Las Iniciativas de Paridad de Género (IPG). La integración exitosa y el progreso de las mujeres en el ámbito laboral requiere de una amplia comprensión de las barreras a la participación económica de las mujeres, y del diseño e implementación de políticas públicas y prácticas que puedan reducir dichas barreras eficazmente. Teniendo esto en consideración, en el 2012, el Foro ha impulsado las IPG para apoyar a países interesados en estrechar colaboración y acción para reducir la brecha económica de género. Las IPG iniciaron en México, Turquía, Japón y la República de Corea. En el 2016, el BID y el Foro se aliaron para la implementación de estas iniciativas en ALC, iniciando por la [IPG en Chile](#). Estas iniciativas buscan reducir la brecha económica de género promoviendo acciones y políticas que aumenten la participación económica y el progreso de las mujeres en el mercado laboral. Tienen una duración promedio de tres años y son presididas por representantes líderes del gobierno y empresarios del sector privado, los cuales conforman el “Grupo de Liderazgo”. A través de la iniciativa se busca que las empresas participantes compartan conocimiento e implementen programas y políticas para: (i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y en la gestión profesional y de alto nivel de las empresas; (ii) reducir la brecha salarial de género; y (iii) promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo (tanto en el sector público como privado). A través de la experiencia en Chile²⁷, el BID, en colaboración con el Foro, ha identificado aprendizajes y desarrollado metodologías que serán de gran utilidad para la creación y el funcionamiento de la IPG en Costa Rica.

Esquema de desarrollo e implementación de la IPG. Al igual que en Chile, la IPG en Costa Rica ha creado un Grupo de Liderazgo conformado por empresarios/as y altos representantes del gobierno quienes serán responsables de aportar visión, enfoque y liderazgo a la IPG, así como de validar el Plan de Acción de la Iniciativa. Su rol principal será definir la dirección de la IPG, identificando políticas, acciones y áreas dónde enfocarse basados en su propia experiencia profesional y en los análisis provistos por el BID y el Foro. En la Vicepresidencia se ubicará la Secretaría Ejecutiva de la IPG que será responsable de la elaborar y lanzar el Plan de Acción de la IPG, coordinar y dar seguimiento a su implementación, asegurar el cumplimiento de plazos y mantener la comunicación a nivel interno y externo de la IPG, así como servir de enlace entre los

²⁷ Ver: www.iniciativaparidadgenero.cl

diferentes miembros de la Iniciativa, el BID y el Foro. La Secretaría Ejecutiva contará con el apoyo de un Grupo Técnico de Trabajo que estará conformado por un colaborador o asesor designado por cada miembro del Grupo de Liderazgo y por expertos en equidad económica de género. Dicho Grupo apoyará las necesidades de investigación del Grupo de Liderazgo y la implementación de cualquier acción requerida para cumplir los objetivos de la IPG.

El proyecto. La cooperación técnica “Apoyo a las Iniciativas de Paridad de Género para el empoderamiento económico de las mujeres” (RG-T3446) tiene como objetivo apoyar la creación, expansión y consolidación de las Iniciativas de Paridad de Género en Chile, Colombia, Costa Rica y República Dominicana. Específicamente, se facilitará la creación, implementación y sistematización de una IPG en Costa Rica. El BID financiará una consultoría de 12 meses, con posibilidad de ser renovado por días adicionales durante los dos otros años de la IPG, para apoyar a la Vicepresidencia debido a la intensidad de trabajo que requiere la preparación y lanzamiento de la IPG; así como la elaboración de los diagnósticos y línea de base que permitan el seguimiento a la implementación que quedará posteriormente bajo responsabilidad de la Vicepresidencia.

Objetivo(s) de la consultoría. El objetivo de esta consultoría es apoyar a la Vicepresidencia en la coordinación de las actividades requeridas para impulsar e implementar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en Costa Rica.

La misión del equipo:

Trabajamos para mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe. Ayudamos a mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad. Nuestro objetivo es alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima. Con una historia que se remonta a 1959, hoy somos la principal fuente de financiamiento para el desarrollo para América Latina y el Caribe. Ofrecemos préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realizamos amplias investigaciones. Mantenemos un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas. El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

Lo que harás:

El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- **Apoyar a la Vicepresidencia y al Grupo de Liderazgo de la IPG en:**
 1. Realizar actividades vinculadas a la planificación, lanzamiento y ejecución de la IPG en Costa Rica, entre ellas:
 - a. Apoyar la implementación del plan de acción de la IPG durante los años estimados de duración, y los correspondientes planes anuales de trabajo.
 - b. Implementar y dar seguimiento a las medidas y actividades relacionadas a las propuestas priorizadas en materia de; (i) participación laboral femenina; (ii) brechas salariales de género; y (iii) barreras al ascenso femenino. Incluye la

- supervisión de la elaboración e implementación de las propuestas y de los equipos público-privados responsables de la implementación de cada una de las medidas.
- c. Difundir e implementar la IPG, incluyendo: (i) organización y coordinación de eventos; (ii) coordinación del Plan de Medios; y (iii) coordinación de plan de acción diseñado por el equipo técnico asesor y validado por el grupo de Liderazgo.
 - d. Coordinar y dar seguimiento a las reuniones de coordinación con el Grupo de Liderazgo y asesores técnicos, mesas de temas específicos y representantes del BID y Foro.
 - e. Coordinar y dar seguimiento a las actividades definidas en el plan de acción vinculadas a programas o políticas bajo la responsabilidad de diferentes Ministerios dentro del sector público.
 - f. Convocar reuniones con empresas públicas y privadas para adherirlas a la iniciativa y levantar acuerdos de trabajo en conjunto con los miembros del Grupo Técnico.
 - g. Convocar y coordinar mesas de trabajo con Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humanos y otras áreas afines sobre el valor de la equidad de género en las empresas y otras temáticas de interés, de acuerdo al plan de acción que se defina como producto del diagnóstico de barreras.
 - h. Consolidar y actualizar la información de contacto de los integrantes de la IPG: co-presidentes, miembros del comité de liderazgo, miembros de la mesa o mesas de trabajo, y demás participantes.
 - i. Sistematizar las experiencias presentadas en los talleres con énfasis en la comparabilidad de buenas prácticas, impacto y mecanismos utilizados por las empresas adheridas.
 - j. Coordinar con el sector privado y el sector público: (i) desarrollo y aplicación de la encuesta de autodiagnóstico; y (ii) elaboración de reportes individuales con los resultados de la encuesta de auto-diagnóstico y orientaciones generales respecto de las brechas de género de la empresa o entidad.
 - k. Elaborar y compartir informes de seguimiento cada dos meses.
2. Contribuir en la identificación de oportunidades de trabajo y visibilización del trabajo de la IPG.
 3. En coordinación con el BID, administrar los fondos puestos a disposición del proyecto.
 4. Apoyar el intercambio de experiencias y aprendizajes con IPGs de otros países, que hayan sido implementadas con el apoyo del BID y el Foro.

Entregables y Cronograma de pagos:

- Producto 1. Reporte de planificación y avance de la iniciativa durante 2019 y 2020.
- Producto 2. Reportes mensuales sobre las actividades realizadas durante el mes para la IPG. Por ejemplo, dependiendo del mes, dichos reportes incluirán información sobre:
 - Seguimiento de compromisos y de los desayunos con el sector privado y adhesión de empresas a la IPG.
 - Seguimiento y sistematización de experiencia de aplicación de Encuesta de auto-diagnóstico (primeras 70+ empresas).
 - Seguimiento de las medidas acordadas por parte de los equipos responsables y resultados de la segunda reunión presencial del Grupo de Liderazgo y colectivos de interés.
 - Mesas de trabajo con Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humanos y sistematización de buenas prácticas, además de taller y acuerdos con agencias y empresas de *headhunting*.

- Sistematización de mesas de trabajo sobre metodología de edición de brecha salarial y propuestas preliminares.
- Producto 3. Informe de evaluación del Plan de Acción de la IPG y las medidas acordadas por las empresas y entidades adheridas de la IPG y evaluación preliminar de línea base por rubro y tamaño de empresas.
- Producto 4. Informe de resultado del primer año de gestión de la IPG y Plan de Acción para el año 2019-2020.

Todo el material anterior deberá ser presentado al equipo de proyecto del BID, en idioma español. La revisión de informes se realizará, en coordinación con la Vicepresidencia, dentro del plazo de 15 días a contar de su recepción.

Cronograma de pagos. Los pagos se realizarán contra la presentación y aprobación de los reportes mensuales por parte del BID.

Entregables	%
Producto 1	20
Producto 2	30
Producto 3	30
Producto 4	20

Lo que necesitarás:

- Ciudadanía: Eres ciudadano/a de Costa Rica o ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros con permiso legal o de residencia para trabajar en Costa Rica.
- Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- Educación: Licenciatura en ciencias sociales, ciencias políticas, económicas, administración pública, políticas públicas o carreras relacionadas. Maestría en políticas públicas, políticas sociales o desarrollo internacional deseable.
- Experiencia: Mínimo 2 años de experiencia relevante.
- Idiomas: Dominio del idioma español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Areas de especialización: Conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, liderazgo y participación en cargos directivos de las mujeres, diversidad en el ambiente de trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, microfinanzas, recursos humanos, o relacionados, con énfasis en el cierre de brechas de género. Experiencia comprobada en la elaboración de reportes e informes de avance y supervisión y monitoreo de proyectos, y en la planificación y organización de eventos, congresos, eventos o conferencias. Experiencia en la elaboración de cronogramas, manejo de presupuestos, contratación de proveedores y coordinación de logística. Excelentes habilidades de comunicación tanto oral como escrita.
- Habilidades: Uso de *Microsoft Office*.

Resumen de la oportunidad:

- Tipo de contrato y modalidad: Consultoría modo PEC.

- Duración del contrato: 12 meses.
- Fecha de inicio: Octubre de 2019.
- Ubicación: Oficinas de la Vicepresidencia, San José, Costa Rica.
- Persona responsable: Andrea Monje (SCL/GDI), especialista sectorial de Género del BID en Buenos Aires, en coordinación con la Vicepresidencia.
- Requisitos: Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

•

HRD Términos de Referencia

Consultoría para Apoyar el desarrollo y la implementación de las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina y el Caribe

Contexto de la búsqueda:

El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, el Sector Social construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

La División de Género y Diversidad está buscando un/a profesional con experiencia en trabajo analítico y profesional en género para apoyar técnicamente el desarrollo y la implementación de las Iniciativas de Paridad de Género.

La misión del equipo:

Trabajamos para mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe. Ayudamos a mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad. Nuestro objetivo es alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima. Con una historia que se remonta a 1959, hoy somos la principal fuente de financiamiento para el desarrollo para América Latina y el Caribe. Ofrecemos préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realizamos amplias investigaciones. Mantenemos un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Lo que harás:

El objetivo de esta consultoría es proporcionar trabajo estratégico y técnico para apoyar el desarrollo y la implementación de las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina y el Caribe.

Actividades principales:

- Desarrollar insumos técnicos, presentaciones y resúmenes de políticas para iniciativas de paridad de género y otras iniciativas de empoderamiento económico de las mujeres vinculadas a las iniciativas de paridad de género, coordinadas por GDI basadas en experiencia analítica.
- Proporcionar apoyo técnico y analítico, según las necesidades, al equipo responsable de la implementación de las Iniciativas de Paridad de Género.
- Apoyar la disseminación de buenas prácticas de las IPG y de una metodología IPG regional.

Lo que necesitarás:

- Ciudadanía. Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros. Podemos ofrecer asistencia con el traslado y las solicitudes de visa para ti y tus dependientes elegibles.
- Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- Educación: Maestría en Economía, otras ciencias sociales u otro campo relacionado. Áreas de especialización: Economía, Ciencias Sociales, Mercados Laborales, Género u otro campo relacionado.
- Experiencia: 5 o más años de experiencia profesional, incluido el trabajo previo sobre trabajo analítico u operativo de género en una agencia de desarrollo internacional.
- Idiomas: fluidez y excelente conocimiento de español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Buenas habilidades analíticas, con experiencia en la producción de trabajo analítico a nivel de país o sector específico sobre igualdad de género y empoderamiento y diversidad de las mujeres (preferiblemente en ALC).
- Buenas habilidades operativas, con experiencia trabajando en el diseño de proyectos que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres (se prefiere experiencia previa con proyectos del Grupo BID y/o del Banco Mundial).
- Facilidad con la realización de tareas orientadas a los detalles, y la capacidad demostrada para trabajar de forma independiente, así como parte de un equipo.
- Se requiere familiaridad con los proyectos y sistemas de operaciones del BID u otras IFI.
- Capacidad comprobada de trabajar efectivamente en equipos complejos, multidisciplinarios y multiculturales; habilidades interpersonales superiores, orientación hacia el cliente, habilidades diplomáticas y juicio maduro, así como sensibilidad a cuestiones sociales y culturales.

Resumen de la oportunidad:

- Tipo de contrato y modalidad: Modo consultor.
- Duración del contrato: 12 meses.
- Fecha de inicio: Enero de 2021.
- Ubicación: Sede del BID en Washington, D.C.
- Persona responsable: María Teresa Villanueva (mariatv@iadb.org), División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI).
- Requisitos: Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

HRD Términos de Referencia

Consultoría para realizar un reporte final con resultados alcanzados, metodología regional, y recomendaciones para continuar las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina y el Caribe

Contexto de la búsqueda:

El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, el Sector Social construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

La División de Género y Diversidad está buscando un/a profesional con experiencia en trabajo analítico y profesional en género para apoyar técnicamente el desarrollo y la implementación de las Iniciativas de Paridad de Género.

La misión del equipo:

Trabajamos para mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe. Ayudamos a mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad. Nuestro objetivo es alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima. Con una historia que se remonta a 1959, hoy somos la principal fuente de financiamiento para el desarrollo para América Latina y el Caribe. Ofrecemos préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realizamos amplias investigaciones. Mantenemos un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Lo que harás:

El objetivo de esta consultoría es realizar un reporte final con resultados alcanzados, metodología regional, recomendaciones para continuar las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina y el Caribe (ALC).

Actividades principales:

- Realizar un reporte final con resultados alcanzados, metodología regional, recomendaciones para continuar las Iniciativas de Paridad de Género en ALC.

Entregables y Cronograma de pagos:

- Producto 1. Reporte final con resultados alcanzados, metodología regional, recomendaciones para continuar las Iniciativas de Paridad de Género en Chile, Argentina, Panamá, Colombia, Costa Rica, República Dominicana y Perú; y cualquier otro país donde la Iniciativa de Paridad de Género pueda ser implementada.

Cronograma de pagos. Los pagos se realizarán contra la presentación y aprobación de los reportes mensuales por parte del BID.

Entregables	%
Pago 1. Borrador de Producto 1	40
Pago 2. Informe final del Producto 1	60

Lo que necesitarás:

- Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros.
- Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- Educación: Maestría en Economía, otras ciencias sociales u otro campo relacionado.
- Áreas de especialización: Economía, Ciencias Sociales, Mercados Laborales, Género u otro campo relacionado.
- Experiencia: Cinco o más años de experiencia profesional, incluido el trabajo previo sobre trabajo analítico u operativo de género en una agencia de desarrollo internacional.
- Idiomas: fluidez y excelente conocimiento de español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Buenas habilidades analíticas, con experiencia en la producción de trabajo analítico a nivel de país o sector específico sobre igualdad de género y empoderamiento y diversidad de las mujeres (preferiblemente en ALC).
- Buenas habilidades operativas, con experiencia trabajando en el diseño de proyectos que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres (se prefiere experiencia previa con proyectos del Grupo BID y/o del Banco Mundial).
- Facilidad con la realización de tareas orientadas a los detalles, y la capacidad demostrada para trabajar de forma independiente, así como parte de un equipo.
- Se requiere familiaridad con los proyectos y sistemas de operaciones del BID u otras IFI.
- Capacidad comprobada de trabajar efectivamente en equipos complejos, multidisciplinarios y multiculturales; habilidades interpersonales superiores, orientación hacia el cliente, habilidades diplomáticas y juicio maduro, así como sensibilidad a cuestiones sociales y culturales.

Resumen de la oportunidad:

- Tipo de contrato y modalidad: Modo PEC.
- Duración del contrato: 2 meses.
- Fecha de inicio: Enero de 2021.
- Ubicación: consultoría externa.
- Persona responsable: María Teresa Villanueva (mariatv@iadb.org), División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI).
- Requisitos: Debes ser ciudadano/a de uno de los 48 países miembros del BID y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir

la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.

HRD Términos de Referencia

Consultoría para Apoyar en la creación de una estrategia de comunicación y de medios para las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina y el Caribe

Contexto de la búsqueda:

El Sector Social (SCL) cuenta con un equipo multidisciplinario convencido de que invertir en la gente es el camino para mejorar vidas y superar los desafíos del desarrollo de América Latina y el Caribe. Junto con los países de la región, el Sector Social construye soluciones de política pública para reducir la pobreza y para mejorar los servicios de educación, trabajo, protección social y salud que los ciudadanos reciben. El trabajo del Sector tiene como objetivo impulsar una región más productiva con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con una mayor inclusión de las poblaciones más vulnerables.

La División de Género y Diversidad está buscando un/a profesional con experiencia en trabajo analítico y profesional en género para apoyar técnicamente el desarrollo y la implementación de las Iniciativas de Paridad de Género.

La misión del equipo:

Trabajamos para mejorar la calidad de vida en América Latina y el Caribe. Ayudamos a mejorar la salud, la educación y la infraestructura a través del apoyo financiero y técnico a los países que trabajan para reducir la pobreza y la desigualdad. Nuestro objetivo es alcanzar el desarrollo de una manera sostenible y respetuosa con el clima. Con una historia que se remonta a 1959, hoy somos la principal fuente de financiamiento para el desarrollo para América Latina y el Caribe. Ofrecemos préstamos, donaciones y asistencia técnica; y realizamos amplias investigaciones. Mantenemos un firme compromiso con la consecución de resultados medibles y los más altos estándares de integridad, transparencia y rendición de cuentas.

Lo que harás:

El objetivo de esta consultoría es apoyar en la creación de una estrategia de comunicación y de medios para las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina y el Caribe y de los materiales de diseño y comunicación necesarios para implementar la misma.

Actividades principales:

- Realizar materiales de diseño y comunicación para las Iniciativas de Paridad de Género en América Latina y el Caribe.
- Apoyar en la actualización de las páginas *web* de las IPGs.
- Realizar una estrategia de comunicación y de medios para las IPGs.
- Hacer seguimiento a la cobertura en medios de las IPGs.

Lo que necesitarás:

- Ciudadanía: Eres ciudadano/a de uno de nuestros 48 países miembros. Podemos ofrecer asistencia con el traslado y las solicitudes de visa para ti y tus dependientes elegibles.

- Consanguinidad: no tienes familiares (hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluido el cónyuge) que trabajan en el Grupo del BID.
- Educación: Maestría en comunicación social, marketing o áreas relacionadas.
- Experiencia: 5 ó más años de experiencia profesional, incluido el trabajo previo sobre estrategias de comunicación con enfoque de género en una agencia de desarrollo internacional.
- Idiomas: fluidez y excelente conocimiento de español e inglés.

Competencias generales y técnicas:

- Buenas habilidades de comunicación, con experiencia a nivel de país o sector específico sobre igualdad de género y empoderamiento y diversidad de las mujeres.
- Experiencia trabajando en el diseño de estrategias de comunicación y de medios que apoyan el empoderamiento económico de las mujeres (se prefiere experiencia previa con proyectos del Grupo BID y/o del Banco Mundial).
- Facilidad con la realización de tareas orientadas a los detalles, y la capacidad demostrada para trabajar de forma independiente, así como parte de un equipo.
- Se requiere familiaridad con los proyectos y sistemas de operaciones del BID u otras IFI.
- Capacidad comprobada de trabajar efectivamente en equipos complejos, multidisciplinarios y multiculturales; habilidades interpersonales superiores, orientación hacia el cliente, habilidades diplomáticas y juicio maduro, así como sensibilidad a cuestiones sociales y culturales.

Resumen de la oportunidad:

- Tipo de contrato y modalidad: Modo consultor.
- Duración del contrato: 2 meses.
- Fecha de inicio: Enero de 2020.
- Ubicación: Sede del BID en Washington, D.C.
- Persona responsable: María Teresa Villanueva (mariatv@iadb.org), División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL / GDI).
- Requisitos: Debes ser ciudadano/a de uno de los [48 países miembros del BID](#) y no tener familiares que trabajen actualmente en el Grupo BID.

Nuestra cultura: nuestra gente está comprometida y apasionada por mejorar vidas en América Latina y el Caribe, y hacen lo que les gusta en un entorno de trabajo diverso, colaborativo y estimulante. Somos la primera institución de desarrollo de América Latina y el Caribe en recibir la certificación EDGE, reconociendo nuestro fuerte compromiso con la equidad de género. Como empleado, puedes ser parte de grupos de recursos internos que conectan a nuestra comunidad diversa en torno a sus intereses comunes.

Alentamos a las mujeres, los afrodescendientes, las personas de origen indígena y las personas con discapacidades a postularse.

Sobre nosotros: En el Banco Interamericano de Desarrollo, estamos dedicados a mejorar vidas. Desde 1959, hemos sido una fuente importante de financiamiento a largo plazo para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Sin embargo, hacemos más que prestar. Nos asociamos con nuestros 48 países miembros para proporcionar a América Latina y el Caribe investigaciones de vanguardia sobre temas de desarrollo relevantes, asesoramiento de

políticas para informar sus decisiones y asistencia técnica para mejorar la planificación y ejecución de proyectos. Para ello, necesitamos personas que no sólo tengan las habilidades adecuadas, sino que también sean apasionadas por mejorar vidas.

Nuestro equipo de Recursos Humanos revisa cuidadosamente todas las aplicaciones.