

Documento de Cooperación Técnica

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	CHILE
▪ Nombre de la CT:	Agenda Mujer post 2020
▪ Número de CT:	CH-T1252
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Alaimo, Veronica (SCL/LMK) Líder del Equipo; Bustelo, Monserrat (SCL/GDI) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Blandin Andino, Lourdes Gabriela (SCL/GDI); Casalino Franciskovic, Juan Manuel (LEG/SGO); Jara Males, Patricia Carolina (SCL/SPH); Jarquin Ramos, Maria Jose (IFD/ICS); Pena Arango, Norma Constanza (IFD/ICS); Reyes Aburto, Francys Britania (CSC/CCH); Carrasco, Carolina E.
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	25 Ago 2020.
▪ Beneficiario:	Gobierno de Chile, a través del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo Social(SOC)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$200,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	24 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	1 de diciembre de 2020
▪ Tipos de consultores:	Firma consultora y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	SCL/GDI-Genero y Diversidad
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CSC/CCH-Representación Chile
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Igualdad de género

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 Las mujeres en América Latina y el Caribe (ALC) enfrentan barreras que permean sus esferas de acción privadas y públicas, limitando el logro de su pleno potencial. Es así como aún se observan brechas de género relevantes en campos como la educación y los mercados laborales. Además, la violencia contra la mujer se encuentra extendida en la región. Chile no es la excepción. Con el fin de promover la participación laboral y oportunidades económicas de las mujeres, el Gobierno de Chile (GOCH) junto con el Banco, el Foro Económico Mundial y ComunidadMujer, implementaron en diciembre de 2016 la primera Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en la región. La IPG es un modelo de colaboración público-privada con tres objetivos estratégicos: aumentar la participación y permanencia laboral de las mujeres; visibilizar y reducir las brechas salariales de género; y disminuir las barreras de ascenso y acrecentar la participación de mujeres en altos cargos. A octubre de 2020 cuenta con 180 empresas adheridas que están en distintas fases de trabajo para cerrar sus brechas de género.

Son, en su mayoría, empresas que, tras su adhesión a la IPG Chile, han progresado en la institucionalización de la igualdad de género como un valor estratégico dentro de la organización: 5 de cada 10 empresas han avanzado hacia mayores niveles de institucionalización de la perspectiva de género en sus políticas de contratación, 3 de cada 10 lo ha hecho con sus políticas de promoción y desarrollo profesional, en la misma proporción, 3 de cada 10 han aumentado su compromiso con la igualdad de género en sus políticas de compensación y remuneraciones y, finalmente, 5 de cada 10 empresas han progresado en la institucionalización de la perspectiva de género en sus políticas transversales de intervención.

- 2.2 Hasta enero 2020, el nivel de participación laboral femenina era el más alto de los últimos 10 años, 53,3% (ENE,2019), aunque aún por debajo del promedio ALC y OCDE. Sin embargo, la crisis del COVID-19 impactó fuertemente al mercado de trabajo, observándose un retroceso en los indicadores de participación laboral y ocupación de las mujeres a niveles de 2010. Entre enero y agosto de este año, la pérdida de empleo de las mujeres fue de 24,5%, siendo la de los hombres de 20,1%. Adicionalmente, la recuperación de los puestos de trabajo se está dando de forma más lenta en el caso de las mujeres (Observatorio Covid-19). Por otra parte, la crisis en el empleo no fue homogénea a lo largo de los sectores de la economía. Las políticas de restricción a la movilidad y la promoción del distanciamiento social produjeron que algunos sectores se vean más afectados por la crisis que otros. Datos para Chile resaltan que las pérdidas de empleo se concentraron mayormente en sectores de alta empleabilidad femenina, como comercio, turismo y gastronomía (Encuesta Nacional de Empleo, INE).
- 2.3 Adicionalmente, la crisis sanitaria ha acelerado la digitalización de la economía, resaltando la importancia de incluir en las estrategias de reactivación laboral componentes destinados a fortalecer las habilidades digitales de las mujeres para evitar que la crisis profundice las desigualdades ya existentes en el mercado laboral. Las brechas digitales de género pre-pandemia eran relevantes en toda la región y Chile no es la excepción. Existe una segregación educacional que impacta en el mundo del trabajo e inicia un círculo vicioso que excluye a las mujeres de los beneficios de la innovación tecnológica. Solo un 30% de los graduados en áreas relacionada a Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) en América Latina son mujeres. Para el caso de Chile esta proporción alcanzaba el 6% según datos disponibles para 2017 (uis.unesco.org). Esta segregación educativa y ocupacional provoca que las mujeres se encuentren rezagadas con respecto a los hombres en el uso de habilidades digitales para el uso de tecnologías y en el empleo en sectores tecnológicos. Evidencia para cuatro países de la región, incluyendo Chile, señala que entre las mujeres trabajadoras existe un gran rezago en la participación en tareas que implican habilidades cognitivas digitales y cuantitativas relacionadas a las matemáticas (Bustelo et al, 2019). Adicionalmente, las mujeres reportan en mayor medida que los hombres la falta de conocimiento como una limitante para el acceso y uso a tecnologías de información y comunicación (TIC) como teléfonos móviles e internet (Aguayo et al 2020). Esto constituye una dificultad para las mujeres y reduce su posibilidad de acceder a capacitación, trabajos y recursos que requieren acceso a Internet, ya sea para aprender nuevas habilidades, trabajar en empleos de forma remota o acceder a nuevos mercados.
- 2.4 Por otra parte, la situación de las mujeres durante la crisis sanitaria y económica se vio agravada por un aumento del riesgo de violencia de género. Las medidas de confinamiento y aislamiento social decretadas por los gobiernos de la región

contribuyeron a elevar el riesgo de violencia infligida por la pareja debido a diversas razones: ansiedad y trastornos de salud mental, desarticulación de las redes sociales comunitarias, interrupción de servicios de atención y protección para las víctimas de violencia, vulnerabilidad económica, y la incapacidad de las mujeres para escapar temporalmente de parejas abusivas (Bustelo et. al, 2020). La situación de violencia de género en Chile ya mostraba un escenario complejo previo a la pandemia. De acuerdo con la Tercera Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar contra la Mujer y delitos sexuales (2018), la violencia contra la mujer aumentó entre 2012 y 2017 y el 38% de las mujeres del país (de entre 15 y 65 años) reportó haber sufrido algún tipo de violencia en algún momento de su vida por su pareja o expareja. Las estrategias de confinamiento y aislamiento social pueden aumentar la frecuencia y la intensidad de la violencia en los hogares. Datos preliminares de medios de prensa en Chile señalan que los llamados a la línea telefónica de ayuda incrementaron un 70% en el primer fin de semana de confinamiento ([Universidad Católica, 2020](#)).

- 2.5 El Banco viene acompañando al Gobierno de Chile en el fortalecimiento del cierre de brechas de género con varios proyectos. Además del acompañamiento técnico y financiero a la IPG, ha facilitado el intercambio de mejores prácticas en materia de políticas para la prevención de violencia intrafamiliar, y apoya la implementación y evaluación del Piloto Integra Mujer (vinculado a la mesa 2 de Compromiso País) que busca insertar laboralmente a 50 mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.
- 2.6 **El objetivo de esta cooperación técnica es la promoción de una agenda transversal de género para mitigar la profundización de las brechas existentes dado el impacto de la crisis.** Los objetivos específicos son: (i) promover la empleabilidad de las mujeres hacia trabajos de calidad en sectores de alto valor, fomentando el desarrollo de las habilidades digitales para el empleo o el emprendimiento; y (ii) apoyar la mejora de la capacidad de respuesta articulada para la prevención y atención de la violencia contra la mujer, particularmente a través de fortalecimiento del trabajo con el circuito institucional de respuesta hacia la violencia.
- 2.7 **Alineación estratégica.** Esta CT es consistente con la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional ([AB-3190-2](#)) al alinearse con el eje de inclusión social e igualdad, al promover el acceso equitativo al empleo formal y con el eje de productividad e innovación al referirse a temas de empleo y promoción del uso de nuevas tecnologías para mejorar la empleabilidad de las mujeres. También está alineada con las áreas transversales de igualdad de género y diversidad, por estar enfocada en promover las oportunidades económicas de las mujeres, y de tecnología e innovación por medio de plataformas digitales para acceder a información y por ser un reto relacionado al “futuro del trabajo”. Asimismo, contribuirá al Marco de Resultados Corporativos (CRF 2020-2023, [GN-2727-12](#)) mediante el indicador de beneficiarios de iniciativas de apoyo al empleo. De igual forma, se alinea con la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad ([GN-2588-4](#)) y su alineación con la prioridad 7 “Políticas para fomentar la inclusión social con identidad definida” en cuanto a mejorar los resultados de las mujeres en el mercado laboral (párrafo 119) y con el Marco Sectorial de Género y Diversidad ([GN-2800-8](#)) al buscar la “ampliación del poder de agencia de las mujeres” y con el Marco Sectorial de Habilidades ([GN-3012-1](#)) al “proporcionar a la fuerza laboral las habilidades necesarias para acceder y mantener trabajos de calidad, garantizando el acceso a oportunidades de aprendizaje permanente de calidad y relevantes” (2.6). El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región está alineado con

la Actualización del Plan de Acción de Género para las Operaciones 2020-2021. Está alineada con la Estrategia de País del Grupo BID con Chile 2019-2022 ([GN-2946](#)), con el objetivo estratégico de “fomentar la innovación empresarial” y con acciones transversales de género y diversidad en el marco de la IPG. y con acciones transversales de género y diversidad en el marco de la IPG. Finalmente, se alinea con el Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario ([GN-2819-1](#)), al promover la inclusión social, la igualdad de género y la diversidad en Chile.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 **Componente 1. Habilidades para más y mejor empleabilidad.** Este componente apoyará: (i) habilidades para la empleabilidad: la promoción de experiencias de aprendizaje transformadoras digitales que ayuden a las mujeres a ser más competitivas en el mundo laboral actual y futuro. Con este fin se apoyará la identificación y articulación de la oferta pública-privada de programas de orientación, capacitación, e inserción laboral con foco en habilidades digitales. Se ha preidentificado la [Iniciativa Talento Digital para Chile](#) como potencial aliada para esta actividad; esta iniciativa público-privada tiene como meta capacitar 16.000 personas en habilidades digitales y la promesa de insertar laboralmente al 70% de sus graduados. Esta TC busca apoyar la identificación de los cuellos de botella que afectan la participación de las mujeres en las distintas etapas del programa (postulación, inicio de clases, permanencia y graduación). Una vez identificados los cuellos de botella, esta TC apoyará el diseño de pequeñas intervenciones piloto basadas en herramientas de las ciencias del comportamiento¹ que busquen abordar los cuellos de botella comportamentales existentes que limitan tanto el acceso como la progresión de las mujeres en los cursos de formación digital. Para este fin se contratará una consultoría individual que apoyará al equipo BID. (ii) Habilidades para la promoción empresarial: La TC apoyará la incorporación del enfoque de género a un programa de transformación digital para la micro y pequeña empresa. Para este piloto, se trabajará en alianza con [Laboratoria](#), que cuenta con un programa ya diseñado y probado, lo que permitirá llegar de manera temprana a unas 2.000 mujeres afectadas por el impacto de la COVID-19 y en alianza con ASECH en el marco del programa cofinanciado por BID LAB (CH-T1232; ATN/ME-17757-CH). La presente CT financiará la contratación de un Project Manager que trabajará para promover la participación de mujeres a nivel local, así como una consultoría para incorporar propuestas de mejora que potencien la participación y permanencia de mujeres participantes (comunidades de aprendizajes solo de mujeres, programas de mentorías, entre otros) del programa que se está diseñando en alianza con BID LAB, Laboratoria y ASECH. Finalmente (iii) la TC financiará la continuidad de la IPG a una versión 2.0, que mantendrá los objetivos originales y agregará la promoción de la corresponsabilidad y conciliación para mujeres y hombres y la incorporación de

¹ La práctica de Ciencias del comportamiento diseña las políticas públicas sobre la base de una comprensión realista de la toma de decisiones y el comportamiento humano. El enfoque de comportamiento se centra en las creencias, los marcos de toma de decisiones y el entorno social. Se basa en diversas disciplinas, entre ellas la economía, la psicología, la antropología, la sociología y la neurociencia. La política basada en el comportamiento enfatiza la importancia del contexto para la toma de decisiones y el comportamiento. Examina un amplio conjunto de influencias, prestando atención a los factores sociales, psicológicos y económicos que afectan lo que las personas piensan y hacen. Aborda los detalles en burocracias, tecnologías y prestación de servicios que influyen de manera importante en la efectividad de los programas y proyectos de desarrollo. La política basada en la conducta puede brindar soluciones creativas a desafíos difíciles, a menudo a bajo costo.

nuevas medidas laborales que permitan colaborar en la prevención, detección y derivación de violencia contra la mujer.

3.2 Componente 2. Prevención y atención de violencia contra la mujer (VAC). Este componente complementa la agenda de prevención de violencia que el Banco lidera con la CT regional RG-T3737 “Fortalecimiento de la prevención y atención a la violencia contra las mujeres a través de la tecnología”, la cual apoya la digitalización de la provisión de servicios de prevención y atención de VAC. Este componente apoyará a mejorar la respuesta de los prestadores de servicios de seguridad y justicia a las sobrevivientes. Una vez que las sobrevivientes, u otros en su nombre, se comunican con los prestadores de servicios para solicitar orientación y apoyo preventivo, pedir auxilio en caso de emergencia o directamente hacer una denuncia, la respuesta que reciben afecta considerablemente las interacciones posteriores con el servicio y con el prestador. Por ejemplo, una respuesta negativa, a menudo asociada con estigma o apoyo inadecuado, repercute en lo que las sobrevivientes sienten y piensan sobre el valor del servicio y sobre si volverán a buscar ayuda o no.

3.3 En particular, en este componente se propone apoyar al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género para profundizar la agenda de trabajo y capacitación en género y derechos humanos con prestadores de servicios de seguridad y justicia, a través del diseño de una intervención que desafíe las concepciones de género en la institución e invite a repensarlas. Esta intervención usará un diseño informado por las ciencias del comportamiento.

3.4 Resultados esperados. (i) promover la empleabilidad de las mujeres a través del fortalecimiento de sus habilidades digitales; y (ii) apoyar el fortalecimiento de la capacidad de respuesta para la prevención y atención de la violencia contra la mujer.

Presupuesto Indicativo

Actividad / Componente	Descripción	BID/ Fondo SOC	Financiamiento Total
Componente 1. Habilidades para más y mejor empleabilidad		155.000	155.000
Habilidades para la empleabilidad	(i) Consultoría para apoyar la revisión de intervenciones y propuestas para mejorar habilidades para la empleabilidad de mujeres en Chile.	30.000	30.000
Habilidades para el emprendimiento	(i) Consultoría para Project Manager para promoción y gestión del programa empresarial de mujeres en Chile. (ii) Consultoría para apoyar el diseño del programa empresarial para mujeres en Chile, con énfasis en la propuesta de mejoras que potencien la participación y permanencia de mujeres participantes	65.000	65.000
IPG 2.0	(i) Sustentabilidad de la IPG Chile	60.000	60.000
Componente 2. Prevención y atención de violencia contra la mujer		45.000	45.000
Prevención y atención de violencia contra la mujer	(i) Consultoría para el diseño de una intervención para la capacitación en género y derechos humanos con prestadores de servicios de seguridad y justicia a mujeres sobrevivientes de violencia	45.000	45.000
Total		200.000	200.000

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 El Banco, a través de la División de Género y Diversidad (GDI), ejecutará las actividades de la CT, de forma articulada con otras divisiones del Grupo BID. A través de las Divisiones de Género y Diversidad, Mercados Laborales (LMK), y Protección Social y Salud (SPH) del Departamento Social, de la División de Innovación para Servir al Ciudadano (ICS), perteneciente al Departamento Instituciones para el Desarrollo (IFD) y el BID LAB, el Grupo BID tiene una cartera activa de productos de conocimiento, asistencia técnica y operativa en varios de los aspectos que abarca esta CT. El Grupo BID está trabajando en varios proyectos relacionados, tanto en Chile (CH-L1138, CH-T1209, CH-T1232, CH-T1233) como en otros países (RG-T3446; RG-T3737).
- 4.2 La selección del Banco como agencia ejecutora se justifica por los tiempos de ejecución en el marco de acciones de recuperación de empleo, ya que el cumplimiento de los requisitos internos retrasaría la ejecución del CT y por tal motivo el beneficiario y el Banco acordaron que la contratación por parte del Banco aceleraría los procesos de contratación. Adicionalmente, el Banco tiene el conocimiento y la experiencia en los temas cubiertos por la CT y el desarrollo de las operaciones de género y mercado laboral en 20 países y, por lo tanto, está en las mejores condiciones para cumplir con las funciones. La ejecución por parte del BID, a través del jefe de equipo de la CT, incluirá: (i) coordinar la implementación del proyecto; (ii) llevar a cabo los procesos de contratación de los servicios de consultoría; (iii) monitorear los avances de las actividades y productos; y (iv) supervisar las actividades a realizar por las firmas consultoras y consultores individuales y la implementación de eventos. En caso de que las acciones de sostenibilidad de la IPG involucre el acceso a datos personales, confidenciales o sensibles, el jefe de equipo consultará al Departamento Legal (LEG), oportunamente.
- 4.3 **Adquisiciones.** Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-4 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4) y (c) contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-28. De acuerdo con el Anexo X de la GN-2629-1, (i) no realizarán funciones similares a las del personal del Banco o del Beneficiario (especialmente respecto al Project Manager); y (ii) no serán contratados para que actúen como contraparte del Banco en nombre del Beneficiario; (iii) no se financiarán actividades de desarrollo o adquisición de software. En caso de que las actividades de sostenibilidad de la IPG impliquen actualizaciones de la plataforma web o acciones de sistematización de datos de la IPG, se coordinará oportunamente con los Departamentos de Conocimiento, Innovación y Comunicación (KIC) y de Tecnología de la Información (ITE), respectivamente

V. Riesgos importantes

- 5.1 A nivel de empleabilidad, uno de los factores que explican la baja participación femenina y caída del empleo de las mujeres es la falta de sistemas de cuidado y escuelas cerradas. En la medida que las condiciones sanitarias limiten el

funcionamiento de salas cuna y escuelas, se podrá ver limitada la cantidad de mujeres que acceden a cursos de formación. Para mitigar este riesgo, se potenciarán las oportunidades de formación que contemplan flexibilidad horaria, y se trabajará con los ejecutores de programas de formación (SENCE y CORFO) para asegurar que se incluyen consideraciones de género desde el diseño de sus programas.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

6.1 Ninguna.

VII. Salvaguardias Ambientales

7.1 Dada la naturaleza de esta CT, no se prevé que tenga impactos sociales o ambientales negativos significativos. La CT ha sido clasificada como categoría "C". Ver [SPF](#) y [SSF](#).

Anexos Requeridos:

[Solicitud del Cliente - CH-T1252](#)

[Matriz de Resultados - CH-T1252](#)

[Términos de Referencia - CH-T1252](#)

[Plan de Adquisiciones - CH-T1252](#)