

TC ABSTRACT

I. Basic Project Data

▪ Country/Region:	CHILE/CSC - Southern Cone
▪ TC Name:	Women's agenda post 2020
▪ TC Number:	CH-T1252
▪ Team Leader/Members:	ALAIMO, VERONICA (SCL/LMK) Team Leader; BUSTELO, MONSERRAT (SCL/GDI) Alternate Team Leader; BLANDIN ANDINO, LOURDES GABRIELA (SCL/GDI); REYES ABURTO, FRANCYS BRITANIA (CSC/CCH); JARA MALES, PATRICIA CAROLINA (SCL/SPH); JARQUIN RAMOS, MARIA JOSE (IFD/ICS); CASALINO FRANCISKOVIC, JUAN MANUEL (LEG/SGO); PENA ARANGO, NORMA CONSTANZA (IFD/ICS)
▪ Taxonomy:	Client Support
▪ Number and name of operation supported by the TC:	N/A
▪ Date of TC Abstract:	25 Aug 2020
▪ Beneficiary:	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género
▪ Executing Agency:	INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK
▪ IDB funding requested:	US\$200,000.00
▪ Local counterpart funding:	US\$0.00
▪ Disbursement period:	24 months
▪ Types of consultants:	Individuals; Firms
▪ Prepared by Unit:	SCL/GDI - Gender and Diversity
▪ Unit of Disbursement Responsibility:	CSC/CCH - Country Office Chile
▪ TC included in Country Strategy (y/n):	No
▪ TC included in CPD (y/n):	No
▪ Alignment to the Update to the Institutional Strategy 2010-2020:	Gender equality

II. Objective and Justification

- 2.1 The objective of this technical cooperation is to promote a cross-cutting gender agenda. The specific objectives are: (i) promote the employability of women towards quality jobs, promoting the development of digital skills; and (ii) support the improvement of the articulated response capacity for the prevention and care of violence against women in all its expressions, particularly through strengthening the work with the institutional circuit of response to violence.
- 2.2 Hasta enero 2020, Chile había logrado significativos avances hacia la reducción de las brechas de género. El nivel de participación laboral femenina era el más alto de los últimos 10 años, 53,3% en 2019 (aunque aún por debajo del promedio ALC y OCDE) y se observaban algunos avances, aunque limitados, en el porcentaje de mujeres en altos cargos y en el cierre de la brecha salarial. La crisis sanitaria derivada de la COVID-19 implicó medidas de confinamiento y aislamiento social con un impacto negativo sobre las mujeres. A nivel económico, las primeras cifras oficiales indican que todos los logros en participación laboral femenina de los últimos 10 años se han perdido en 3 meses, y no está claro cuánto llevará, como mínimo, recuperar los niveles pre-pandemia. Considerando que la crisis sanitaria ha acelerado aún más la digitalización de la economía, se hace necesario que las estrategias de reactivación contemplen un componente destinado a fortalecer las habilidades digitales de las mujeres para evitar así 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 (solo un 30% de los graduados en CTIM en América Latina son mujeres) e inicia un círculo vicioso que excluye a las mujeres de los beneficios de la innovación tecnológica. Por ejemplo, solo 3 de cada 10 trabajadores en el área de matemáticas y ciencias de la computación son mujeres en la región. 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. Por otra parte, la situación de las mujeres durante la crisis sanitaria y económica se ve agravada por un aumento del riesgo de violencia de género. 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 aumento entre 2012 y 2017 y el 38% de las mujeres del país (15 y 65 años) reporta 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. La evidencia en Chile muestra que los llamados a la línea telefónica de ayuda se incrementaron un 70% en el primer fin de semana de confinamiento.

El Banco viene acompañando al Gobierno de Chile en el fortalecimiento de su agenda de género en varias maneras. Por un lado, en colaboración con el Foro Económico Mundial, el Banco ha impulsado la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), una plataforma público-privada que tiene como objetivo integrar a más mujeres en la economía e implementar mejores prácticas para ayudar a cerrar las brechas de género en oportunidades y empoderamiento económico, y que a la fecha cuenta con 179 empresas adheridas. Asimismo, 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.

III. Description of Activities and Outputs

- 3.1 **Component I: Componente 1. Habilidades para más y mejor empleabilidad.** Apoyará la promoción de experiencias de aprendizaje digital que ayuden a las mujeres a ser más competitivas en el mundo laboral actual y futuro. Se apoyará la identificación y articulación de la oferta pública-privada de programas de orientación, capacitación, e inserción laboral con foco en habilidades digitales. Luego, se realizará una intervención piloto para abordar los cuellos de botella comportamentales existentes que limitan tanto el acceso como la progresión de las mujeres en los mismos.
- 3.2 **Component II: Componente 2. Prevención y atención de violencia contra la mujer (VAC).** Apoyará al Ministerio de la Mujer en profundizar la agenda de capacitación en género y derechos humanos dirigida a prestadores de servicios de seguridad y justicia a mujeres sobrevivientes de violencia. Se realizará un diseño e implementación piloto, basado en ciencias del comportamiento, de una intervención que desafíe las concepciones de género e invite a repensarlas. Este componente complementa la agenda de prevención de violencia que el Banco lidera con la CT regional RG-T3737.

IV. Budget

Indicative Budget

Activity/Component	IDB/Fund Funding	Counterpart Funding	Total Funding
Componente 1.	US\$130,000.00	US\$0.00	US\$130,000.00

Habilidades para más y mejor empleabilidad			
Componente 2. Prevención y atención de violencia contra la mujer (VAC)	US\$70,000.00	US\$0.00	US\$70,000.00
Total	US\$200,000.00	US\$0.00	US\$200,000.00

V. Executing Agency and Execution Structure

- 5.1 El Sector Social (SCL), a través de las divisiones de Género y Diversidad (GDI) y Mercados Laborales (LMK) tiene el conocimiento y la experiencia operativa necesaria para abordar los temas cubiertos por la CT. Además, colaborará con la División de Protección Social y Salud (SPH) y la División de Innovación para Servir al Ciudadano (ICS, perteneciente al Departamento Instituciones para el Desarrollo, IFD). La ejecución por parte del BID incluirá: (i) coordinar la implementación del proyecto; (ii) llevar a cabo los procesos de contratación de los servicios de consultoría; y (iii) supervisar las actividades a realizar por las firmas consultoras y consultores individuales y la implementación de los eventos.
- 5.2 La ejecución a cargo del Banco busca facilitar el trabajo multisectorial de varias maneras, potenciando las fortalezas de cada equipo y a la vez generar conocimiento compartido. Por un lado, LMK viene trabajando con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Servicio nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en el plan de recuperación post pandemia y en varios proyectos de orientación capacitación e intermediación laboral, incluyendo la agenda digital. El trabajo conjunto entre GDI y LMK permitirá potenciar y articular la agenda de empleabilidad digital de mujeres, aprovechando lo que ya se está trabajando en el sector trabajo. Asimismo, ICS tiene una amplia agenda de trabajo con servicios de atención de seguridad y justicia, lo cual permitirá desarrollar una agenda en la temática de género que esté articulada dentro de una agenda más amplia de trabajo con los sectores de seguridad y justicia. Finalmente, SPH también cuenta con experiencia en temas de atención a la mujer, desde la perspectiva de salud y protección social, mirada que será incorporada en ambos componentes. Asimismo, el rol activo del Banco en este proyecto puede tener externalidades positivas para otros países de la región, como parte de los esfuerzos de apoyar a los países en la recuperación económica (y de empleos) post pandemia.

VI. Project Risks and Issues

- 6.1 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.

VII. Environmental and Social Classification

- 7.1 The ESG classification for this operation is "undefined".