

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Consultoría para Caracterización de la situación actual de demanda y oferta de cuidado infantil en Chile

Contexto: 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, 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 (SCL/GDI) promueve la igualdad de género y el desarrollo con identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe a través de asistencia técnica, préstamos y capacitación.

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social.

Antecedentes del estudio. Chile es un país con un nivel de educación relativamente alto entre sus mujeres, pero con un nivel de participación laboral y empoderamiento económico relativamente bajo. De hecho, el acceso masivo y paritario a la educación en todos los niveles es uno de los fenómenos destacables de los últimos 25 años del país, lo que es recogido por el Índice Global de Brecha de Género (2017) del Foro Económico Mundial, donde Chile ocupa el lugar 63 de 144 países. Sin embargo, en relación con el subíndice de Participación y Oportunidades Económicas, cae al lugar 117, y su peor indicador se refiere a la “Igualdad salarial por similares trabajos”, donde ocupa el lugar 127, al final de la tabla. Aun cuando en este último cuarto de siglo se han incorporado 2,4 millones de mujeres al mercado de trabajo chileno, y aumentado sus tasas de participación laboral del 31% en 1990 al 49,4% en 2017 (ENE, 1990 y 2017), Chile todavía sigue siendo el país con la octava participación femenina más baja en

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

comparación a las 34 naciones que forman parte de la OCDE (OCDE, 2015) y uno de los peor posicionados en materia de brecha salarial y acceso de mujeres a altos cargos (IPG Chile, 2018).

Causas asociadas a la desigualdad económica de género. Detrás de las brechas de género en el mercado de trabajo chileno se advierte el efecto de los roles sociales respecto al género, en particular las mayores responsabilidades de cuidado que recaen en las mujeres. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) señala, por ejemplo, que en un día tipo las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado versus 2,7 horas de los hombres. Lo anterior se traduce en que aquellas que están en el mercado laboral deben asumir una doble o triple jornada, con los costos que ello tiene para su salud física y psíquica pero también con la pérdida de oportunidades de avance y promoción en el mundo laboral. La escasa duración de las licencias parentales limita una mayor corresponsabilidad de los hombres en la crianza de hijos y tareas del hogar. A su vez, la falta de modalidades de jornadas flexibles y trabajo a distancia y/o teletrabajo limita las opciones de corresponsabilidad tanto para hombres como mujeres. La legislación laboral chilena vigente hasta 2018 no permite el buen equilibrio entre la parentalidad y el trabajo al establecer que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de los hijos/as y depositar sobre sus hombros los costos de la reproducción familiar.

Agenda del Estado chileno para reducir las brechas de género. Tanto los temas de autonomía económica como de autonomía física constituyen una prioridad del Plan de Gobierno 2018-2022 y que cobró fuerza con el anuncio de la “Agenda Mujer” realizada por el Presidente Piñera el 23 de mayo de 2018. La Agenda Mujer propone avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos: consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar.

En particular, hay modificaciones legales recientes y en curso que requieren conocimiento técnico para su adecuada implementación. Se destacan el proyecto de ley para sala cuna universal (reforma del artículo 203 del código laboral); un proyecto de ley en proceso de diseño un sistema de cuidado infantil a través de cuidadoras certificadas; y un proyecto de ley de reforma del sistema de financiamiento de la educación parvularia.

El equipo: El BID trabaja en la consecución de metas regionales para la inclusión social e igualdad, al mejorar la oferta de cuidado infantil, contribuye al objetivo de provisión de servicios inclusivos; en aumentar la productividad e innovación, Al promover in sistema de certificación de competencias de cuidadoras, que hoy no existe, aumenta el capital humano de mujeres que hoy trabajan en la informalidad, al mismo tiempo que busca aumentar la participación laboral de mujeres que hoy están inactivas al cuidado de sus hijos; y al promover la igualdad de género.

El objetivo de la consultoría es un estudio para caracterizar la situación actual de demanda y oferta de cuidado infantil en Chile a partir de datos existentes.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Lo que harás: El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Seleccionar las variables de interés de las encuestas CASEN y ELPI para analizar la situación de la oferta y demanda de cuidado infantil en Chile. Por ejemplo, porcentaje de niños que asisten a sala cuna por jornada, porcentaje de niños que no asisten a sala cuna, razones para no asistir al establecimiento; situación laboral de la madre; razones para inactividad económica de la madre, entre otras.
- Caracterizar la situación de la oferta y demanda utilizando las últimas dos encuestas CASEN disponibles 2015 y 2017 y ELPI 2012 y 2017 (esta última sujeta a disponibilidad). Se buscará la mayor desagregación territorial posible, así como aperturas por quintiles de ingreso y otras características socioeconómicas de la madre y del hogar.
- En caso que se obtuvieran datos administrativos de cobertura y otros, analizar y generar estadísticas descriptivas con la mayor desagregación territorial posible (comuna)
- Elaborar un informe que describa la metodología, limitaciones y resultados encontrados.

Entregables:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Plan de trabajo, el cual será desarrollado y consensuado con el Banco.
- **Producto 2:** Producción de estadísticas descriptivas, incluyendo do file en Stata y resultados en formato Microsoft Excel.
- **Producto 3:** Informe en español que describa la metodología, limitaciones y resultados encontrados, en formato Word.

Cronograma de pagos

El consultor recibirá:

1. 10% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 1
2. 40% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 2
3. 50% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 3

4. Habilidades que necesitarás.

- **Educación:** Licenciado en Economía. Deseable Maestría en Economía, Políticas Públicas o título similar.
- **Experiencia:** Al menos 5 años de experiencia en manejo de bases de datos en Stata. Preferentemente al menos 2 años de experiencia trabajando en la generación de estadísticas laborales y sociales a través de encuestas de hogares, encuestas laborales y otras.
- **Idiomas:** Inglés y español

Competencias generales y técnicas: Capacidad de comprender y utilizar herramientas teóricas y econométricas de análisis económico. Se le requerirá que trabaje de forma independiente, con iniciativa y responsabilidad para cumplir en tiempo y calidad con los productos esperados.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** El contractual se contratará por 3 meses consecutivos entre 16 de octubre de 2018 y el 15 de enero de 2019.
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **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: Trabajando con nosotros, estarás rodeada por un grupo diverso de expertos en todo tipo de campos de desarrollo, incluyendo transporte, salud, género y diversidad, comunicaciones y más.

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.

Pago y condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el BID, BID Invest, o FOMIN como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, y religión. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

HRD Términos de Referencia

Consultoría Firma

Consultoría para el análisis de demanda potencial formal e informal de cuidado infantil en Chile

Contexto: 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, 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 (SCL/GDI) promueve la igualdad de género y el desarrollo con identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe a través de asistencia técnica, préstamos y capacitación.

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social.

Antecedentes del estudio. Chile es un país con un nivel de educación relativamente alto entre sus mujeres, pero con un nivel de participación laboral y empoderamiento económico relativamente bajo. De hecho, el acceso masivo y paritario a la educación en todos los niveles es uno de los fenómenos destacables de los últimos 25 años del país, lo que es recogido por el Índice Global de Brecha de Género (2017) del Foro Económico Mundial, donde Chile ocupa el lugar 63 de 144 países. Sin embargo, en relación con el subíndice de Participación y Oportunidades Económicas, cae al lugar 117, y su peor indicador se refiere a la “Igualdad salarial por similares trabajos”, donde ocupa el lugar 127, al final de la tabla. Aun cuando en este último cuarto de siglo se han incorporado 2,4 millones de mujeres al mercado de trabajo chileno, y aumentado sus tasas de participación laboral del 31% en 1990 al 49,4% en 2017 (ENE, 1990 y 2017), Chile todavía sigue siendo el país con la octava participación femenina más baja en

HRD Términos de Referencia

Consultoría Firma

comparación a las 34 naciones que forman parte de la OCDE (OCDE, 2015) y uno de los peor posicionados en materia de brecha salarial y acceso de mujeres a altos cargos (IPG Chile, 2018).

Causas asociadas a la desigualdad económica de género. Detrás de las brechas de género en el mercado de trabajo chileno se advierte el efecto de los roles sociales respecto al género, en particular las mayores responsabilidades de cuidado que recaen en las mujeres. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) señala, por ejemplo, que en un día tipo las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado versus 2,7 horas de los hombres. Lo anterior se traduce en que aquellas que están en el mercado laboral deben asumir una doble o triple jornada, con los costos que ello tiene para su salud física y psíquica pero también con la pérdida de oportunidades de avance y promoción en el mundo laboral. La escasa duración de las licencias parentales limita una mayor corresponsabilidad de los hombres en la crianza de hijos y tareas del hogar. A su vez, la falta de modalidades de jornadas flexibles y trabajo a distancia y/o teletrabajo limita las opciones de corresponsabilidad tanto para hombres como mujeres. La legislación laboral chilena vigente hasta 2018 no permite el buen equilibrio entre la parentalidad y el trabajo al establecer que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de los hijos/as y depositar sobre sus hombros los costos de la reproducción familiar.

Agenda del Estado chileno para reducir las brechas de género. Tanto los temas de autonomía económica como de autonomía física constituyen una prioridad del Plan de Gobierno 2018-2022 y que cobró fuerza con el anuncio de la “Agenda Mujer” realizada por el Presidente Piñera el 23 de mayo de 2018. La Agenda Mujer propone avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos: consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar.

En particular, hay modificaciones legales recientes y en curso que requieren conocimiento técnico para su adecuada implementación. Se destacan el proyecto de ley para sala cuna universal (reforma del artículo 203 del código laboral); un proyecto de ley en proceso de diseño un sistema de cuidado infantil a través de cuidadoras certificadas; y un proyecto de ley de reforma del sistema de financiamiento de la educación parvularia.

El equipo: El BID trabaja en la consecución de metas regionales para la inclusión social e igualdad, al mejorar la oferta de cuidado infantil, contribuye al objetivo de provisión de servicios inclusivos; en aumentar la productividad e innovación, Al promover in sistema de certificación de competencias de cuidadoras, que hoy no existe, aumenta el capital humano de mujeres que hoy trabajan en la informalidad, al mismo tiempo que busca aumentar la participación laboral de mujeres que hoy están inactivas al cuidado de sus hijos; y al promover la igualdad de género.

El objetivo de esta consultoría es caracterizar la demanda potencial por servicios de educación infantil formales (salas cuna y niveles medio) y servicios de cuidado infantil informales (sistema de cuidadoras) en Chile.

HRD Términos de Referencia

Consultoría Firma

Lo que harás: El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Caracterizar la oferta de cuidado y educación infantil entre los 0 y 4 años de edad (salas cuna y niveles medio, públicos y privados) a 2018.
- Estimar las brechas entre la oferta pública y privada de servicios de educación formal de 0 a 4 años, y la demanda potencial (población de todos los estratos socioeconómicos que expresa interés en servicios de educación formal para sus hijos) por este tipo de servicios. Se deberá incluir una caracterización geográfica y socioeconómica e incluir al menos 3 áreas metropolitanas.
- Estimar la demanda potencial por servicios de cuidado infantil informales, incluyendo una caracterización de la demanda potencial teniendo en cuenta criterios socioeconómicos y geográficos. La demanda potencial por servicios de cuidado infantil informales deberá considerar aquellas familias que expresan preferencia por no enviar a sus hijos a servicios de educación formal, y los cuidados fuera del horario escolar para los niños escolarizados.
- Participar en reuniones periódicas con el equipo del BID, el Ministerio de la Mujer y la Subsecretaría de Educación Parvularia.

Entregables:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Plan de trabajo con metodología de caracterización de la oferta y estimación de la demanda potencial por servicios de educación formales y de cuidado infantil informal.
- **Producto 2:** Presentación en PowerPoint con informe de avance.
- **Producto 3:** Informe final caracterizando la demanda potencial por servicios de educación infantil formales (salas cuna y niveles medio) y servicios de cuidado infantil informales (sistema de cuidadoras) en Chile. El informe final deberá ir acompañado de una base de datos conteniendo la siguiente información (a nivel de manzana u otra unidad geográfica acordada entre el equipo del BID y el consultor): estimaciones de demanda potencial por servicios de cuidado infantil informal, estimaciones de demanda potencial por servicios de educación infantil formal, oferta formal, estimaciones de brecha de servicios de educación formal, otras variables a acordar entre el consultor y el equipo del Banco.

Cronograma de pagos

1. 10% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 1
2. 40% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 2
3. 50% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 3

4. Habilidades que necesitarás.

Equipo de expertos con experticia reconocida en el análisis geográfico de información. Experiencia previa en estudios de estimación de brechas de demanda potencial y oferta en educación parvularia. El equipo debe estar liderado por un experto senior, con amplia experiencia en investigación y profundo conocimiento del sistema educacional chileno.

HRD Términos de Referencia

Consultoría Firma

Idiomas: Inglés y español

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Firma, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** Desde la firma del contrato y hasta el 30 de enero de 2019.
- **Ubicación:** Locación de la firma.
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org) y Analía Jaimovich, Especialista en Educación (email: analiaj@iadb.org).
- **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: Trabajando con nosotros, estarás rodeada por un grupo diverso de expertos en todo tipo de campos de desarrollo, incluyendo transporte, salud, género y diversidad, comunicaciones y más.

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.

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, 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.

Pago y condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir

HRD Términos de Referencia

Consultoría Firma

a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el BID, BID Invest, o FOMIN como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, y religión. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Consultoría para una revisión crítica de mejores prácticas comparadas de sistemas de cuidadoras infantiles certificadas

Contexto: 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, 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 (SCL/GDI) promueve la igualdad de género y el desarrollo con identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe a través de asistencia técnica, préstamos y capacitación.

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social.

Antecedentes del estudio. Chile es un país con un nivel de educación relativamente alto entre sus mujeres, pero con un nivel de participación laboral y empoderamiento económico relativamente bajo. De hecho, el acceso masivo y paritario a la educación en todos los niveles es uno de los fenómenos destacables de los últimos 25 años del país, lo que es recogido por el Índice Global de Brecha de Género (2017) del Foro Económico Mundial, donde Chile ocupa el lugar 63 de 144 países. Sin embargo, en relación con el subíndice de Participación y Oportunidades Económicas, cae al lugar 117, y su peor indicador se refiere a la “Igualdad salarial por similares trabajos”, donde ocupa el lugar 127, al final de la tabla. Aun cuando en este último cuarto de siglo se han incorporado 2,4 millones de mujeres al mercado de trabajo chileno, y aumentado sus tasas de participación laboral del 31% en 1990 al 49,4% en 2017 (ENE, 1990 y 2017), Chile todavía sigue siendo el país con la octava participación femenina más baja en

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

comparación a las 34 naciones que forman parte de la OCDE (OCDE, 2015) y uno de los peor posicionados en materia de brecha salarial y acceso de mujeres a altos cargos (IPG Chile, 2018).

Causas asociadas a la desigualdad económica de género. Detrás de las brechas de género en el mercado de trabajo chileno se advierte el efecto de los roles sociales respecto al género, en particular las mayores responsabilidades de cuidado que recaen en las mujeres. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) señala, por ejemplo, que en un día tipo las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado versus 2,7 horas de los hombres. Lo anterior se traduce en que aquellas que están en el mercado laboral deben asumir una doble o triple jornada, con los costos que ello tiene para su salud física y psíquica pero también con la pérdida de oportunidades de avance y promoción en el mundo laboral. La escasa duración de las licencias parentales limita una mayor corresponsabilidad de los hombres en la crianza de hijos y tareas del hogar. A su vez, la falta de modalidades de jornadas flexibles y trabajo a distancia y/o teletrabajo limita las opciones de corresponsabilidad tanto para hombres como mujeres. La legislación laboral chilena vigente hasta 2018 no permite el buen equilibrio entre la parentalidad y el trabajo al establecer que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de los hijos/as y depositar sobre sus hombros los costos de la reproducción familiar.

Agenda del Estado chileno para reducir las brechas de género. Tanto los temas de autonomía económica como de autonomía física constituyen una prioridad del Plan de Gobierno 2018-2022 y que cobró fuerza con el anuncio de la “Agenda Mujer” realizada por el Presidente Piñera el 23 de mayo de 2018. La Agenda Mujer propone avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos: consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar.

En particular, hay modificaciones legales recientes y en curso que requieren conocimiento técnico para su adecuada implementación. Se destacan el proyecto de ley para sala cuna universal (reforma del artículo 203 del código laboral); un proyecto de ley en proceso de diseño un sistema de cuidado infantil a través de cuidadoras certificadas; y un proyecto de ley de reforma del sistema de financiamiento de la educación parvularia.

El equipo: El BID trabaja en la consecución de metas regionales para la inclusión social e igualdad, al mejorar la oferta de cuidado infantil, contribuye al objetivo de provisión de servicios inclusivos; en aumentar la productividad e innovación, Al promover in sistema de certificación de competencias de cuidadoras, que hoy no existe, aumenta el capital humano de mujeres que hoy trabajan en la informalidad, al mismo tiempo que busca aumentar la participación laboral de mujeres que hoy están inactivas al cuidado de sus hijos; y al promover la igualdad de género.

El objetivo de la consultoría es realizar una revisión crítica de mejores prácticas comparadas de sistemas de cuidadoras infantiles certificadas.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Lo que harás: El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Identificar al menos 4 experiencias internacionales y al menos una experiencia local (de una fundación, o comuna, o región)
- Analizar cada experiencia teniendo en cuenta al menos estas dimensiones:
 - Contexto, considerando aspectos culturales, sociales, o institucionales que favorecen / facilitan la implantación del sistema a describir;
 - Gobernanza e institucionalidad: describir el modelo de gobernanza, identificando actores públicos, privados y/ sociedad civil. Asimismo, se debe describir la interacción entre el sistema de cuidado informal y el sistema formal (salas cuna o equivalente);
 - Modelo de gestión, incluyendo aspectos regulatorios del sistema (coeficientes técnicos, por ejemplo, cuántos niños por cuidadora; requisitos mínimos de ambientes de cuidado; condiciones de higiene y seguridad, por ejemplo, Qué condiciones mínimas tienen que tener las casas, tanto de la cuidadora (si presta el servicio en su casa) o de las familias (si niños de una familia van a la casa de otra familia); etc.), mecanismos de aseguramiento de la calidad, monitoreo y evaluación, sistema de financiamiento, proceso de habilitación de proveedores del servicio (Por ejemplo, si se hace una inspección de las condiciones de higiene y seguridad en la casa de la cuidadora antes de habilitarla como proveedora del servicio, si se piden antecedentes penales, si es necesario revalidar regularmente la habilitación), mecanismo de acercamiento entre la oferta y la demanda, cuidadora que va al hogar del niño versus niño que va al hogar de la cuidadora, riesgos;
 - Descripción del perfil de las cuidadoras y certificación, incluyendo la duración de la formación, quién capacita, quién certifica, determinación de salarios, y otros aspectos relacionados;
 - Resultados de evaluaciones de procesos, resultados o impacto, si las hubiere;
- Analizar cada uno de estos casos en relación con el contexto de Chile, valorando aquellas prácticas o lecciones que podrían incorporarse al modelo chileno y por qué, y aquellas que sería recomendable evitar en el contexto chileno, y por qué.
- Elaborar una presentación en PowerPoint que sistematice los resultados en formato de tabla o ítems.
- Elaborar un informe que sintetice las dimensiones analizadas y las recomendaciones de mejores prácticas aplicables al caso chileno, con un anexo con las fichas de cada caso analizado.

Entregables:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Elaboración de una ficha modelo para sistematizar cada caso, teniendo en cuenta las dimensiones arriba descritas y otras que pudiera recomendar el consultor.
- **Producto 2:** Presentación en PowerPoint con el resumen de casos siguiendo la estructura de la ficha.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

- **Producto 3:** Informe en español que describa informe que sintetice las dimensiones analizadas y las recomendaciones de mejores prácticas aplicables al caso chileno, con un anexo con las fichas de cada caso analizado, en Microsoft Word.

Cronograma de pagos

El consultor recibirá:

1. 10% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 1
2. 40% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 2
3. 50% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 3

4. Habilidades que necesitarás.

- **Educación:** Maestría en Psicología, Ciencias de la Educación, Sociología o carrera afín. Doctorado deseable.
- **Experiencia:** Al menos 10 años de experiencia en desarrollo infantil temprano, programas de crianza, políticas laborales orientadas a la mujer, entre otros.
- **Idiomas:** Inglés y español

Competencias generales y técnicas: Se espera que el Contractual tenga habilidades analíticas, de investigación y de síntesis sobresalientes. Se le requerirá que trabaje de forma independiente, con iniciativa y responsabilidad para cumplir en tiempo y calidad con los productos esperados. Habilidades de comunicación escritas y verbales en español e inglés. Experiencia trabajando con entidades gubernamentales y del sector privado deseable.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** El contractual se contratará por 31 días no consecutivos entre 16 de septiembre de 2018 y el 31 de diciembre de 2018.
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **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: Trabajando con nosotros, estarás rodeada por un grupo diverso de expertos en todo tipo de campos de desarrollo, incluyendo transporte, salud, género y diversidad, comunicaciones y más.

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

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

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.

Pago y condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el BID, BID Invest, o FOMIN como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, y religión. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Consultoría para la definición de un modelo de cuidadoras certificadas en Chile

Contexto: 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, 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 (SCL/GDI) promueve la igualdad de género y el desarrollo con identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe a través de asistencia técnica, préstamos y capacitación.

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social.

Antecedentes. Chile es un país con un nivel de educación relativamente alto entre sus mujeres, pero con un nivel de participación laboral y empoderamiento económico relativamente bajo. De hecho, el acceso masivo y paritario a la educación en todos los niveles es uno de los fenómenos destacables de los últimos 25 años del país, lo que es recogido por el Índice Global de Brecha de Género (2017) del Foro Económico Mundial, donde Chile ocupa el lugar 63 de 144 países. Sin embargo, en relación con el subíndice de Participación y Oportunidades Económicas, cae al lugar 117, y su peor indicador se refiere a la “Igualdad salarial por similares trabajos”, donde ocupa el lugar 127, al final de la tabla. Aun cuando en este último cuarto de siglo se han incorporado 2,4 millones de mujeres al mercado de trabajo chileno, y aumentado sus tasas de participación laboral del 31% en 1990 al 49,4% en 2017 (ENE, 1990 y 2017), Chile todavía sigue siendo el país con la octava participación femenina más baja en comparación a las 34 naciones que forman parte de la OCDE (OCDE, 2015) y uno de los peor posicionados en materia de brecha salarial y acceso de mujeres a altos cargos (IPG Chile, 2018).

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Causas asociadas a la desigualdad económica de género. Detrás de las brechas de género en el mercado de trabajo chileno se advierte el efecto de los roles sociales respecto al género, en particular las mayores responsabilidades de cuidado que recaen en las mujeres. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) señala, por ejemplo, que en un día tipo las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado versus 2,7 horas de los hombres. Lo anterior se traduce en que aquellas que están en el mercado laboral deben asumir una doble o triple jornada, con los costos que ello tiene para su salud física y psíquica pero también con la pérdida de oportunidades de avance y promoción en el mundo laboral. La escasa duración de las licencias parentales limita una mayor corresponsabilidad de los hombres en la crianza de hijos y tareas del hogar. A su vez, la falta de modalidades de jornadas flexibles y trabajo a distancia y/o teletrabajo limita las opciones de corresponsabilidad tanto para hombres como mujeres. La legislación laboral chilena vigente hasta 2018 no permite el buen equilibrio entre la parentalidad y el trabajo al establecer que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de los hijos/as y depositar sobre sus hombros los costos de la reproducción familiar.

Agenda del Estado chileno para reducir las brechas de género. Tanto los temas de autonomía económica como de autonomía física constituyen una prioridad del Plan de Gobierno 2018-2022 y que cobró fuerza con el anuncio de la “Agenda Mujer” realizada por el Presidente Piñera el 23 de mayo de 2018. La Agenda Mujer propone avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos: consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar.

En particular, hay modificaciones legales recientes y en curso que requieren conocimiento técnico para su adecuada implementación. Se destacan el proyecto de ley para sala cuna universal (reforma del artículo 203 del código laboral); un proyecto de ley en proceso de diseño un sistema de cuidado infantil a través de cuidadoras certificadas; y un proyecto de ley de reforma del sistema de financiamiento de la educación parvularia.

El equipo: El BID trabaja en la consecución de metas regionales para la inclusión social e igualdad, al mejorar la oferta de cuidado infantil, contribuye al objetivo de provisión de servicios inclusivos; en aumentar la productividad e innovación, Al promover in sistema de certificación de competencias de cuidadoras, que hoy no existe, aumenta el capital humano de mujeres que hoy trabajan en la informalidad, al mismo tiempo que busca aumentar la participación laboral de mujeres que hoy están inactivas al cuidado de sus hijos; y al promover la igualdad de género.

El objetivo de la consultoría es contribuir a la definición del modelo de (i) gobernanza y regulación; (ii) gestión y monitoreo del sistema de cuidadoras infantiles certificadas en Chile.

Lo que harás: El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Analizar la información derivada de las siguientes consultorías: (i) experiencias internacionales de cuidadoras infantiles certificadas, (ii) caracterización de la demanda potencial por servicios de cuidadoras infantiles certificadas.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

- Proponer un modelo de sistema de cuidadoras infantiles certificadas para Chile que incluya al menos los siguientes aspectos:
 - Gobernanza e institucionalidad: modelo de gobernanza, identificando el rol de actores públicos, privados y/ sociedad civil, y la interacción entre el sistema de cuidadoras y el sistema de educación parvularia (salas cuna y niveles medio).
 - Modelo de gestión, incluyendo aspectos regulatorios del sistema (coeficientes técnicos, por ejemplo, cuántos niños por cuidadora; requisitos mínimos de ambientes de cuidado; condiciones de higiene y seguridad, etc.), mecanismos de aseguramiento de la calidad, monitoreo y evaluación, sistema de financiamiento, proceso de habilitación de proveedores del servicio.
 - Descripción del perfil de las cuidadoras y certificación, incluyendo la duración de la formación, quién capacita, quién certifica, determinación de salarios, y otros aspectos relacionados.
- Elaborar una presentación en PowerPoint que sistematice la propuesta y su justificación.
- Elaborar un informe que sintetice las dimensiones analizadas y las recomendaciones para el caso chileno.

Entregables:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Plan de trabajo con propuesta detallada de dimensiones y principales indicadores a incluir en el modelo.
- **Producto 2:** Presentación en PowerPoint con informe de avance.
- **Producto 3:** Informe en español con las recomendaciones y propuesta de modelo institucional.

Cronograma de pagos

El consultor recibirá:

1. 20% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 1
2. 30% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 2
3. 50% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 3

4. Habilidades que necesitarás.

- **Educación:** Maestría en Administración Pública, Ciencias sociales, Economía, Psicología, Ciencias de la Educación, Sociología o carrera afín. Doctorado deseable.
- **Experiencia:** Al menos 10 años de experiencia en desarrollo infantil temprano, programas de crianza, políticas laborales orientadas a la mujer, entre otros.
- **Idiomas:** Inglés y español

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Competencias generales y técnicas: Se espera que el Contractual tenga habilidades analíticas, de investigación y de síntesis sobresalientes. Se le requerirá que trabaje de forma independiente, con iniciativa y responsabilidad para cumplir en tiempo y calidad con los productos esperados. Habilidades de comunicación escritas y verbales en español e inglés. Experiencia trabajando con entidades gubernamentales y del sector privado deseable.

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** El contractual se contratará por XX días no consecutivos entre XX y XX.
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **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: Trabajando con nosotros, estarás rodeada por un grupo diverso de expertos en todo tipo de campos de desarrollo, incluyendo transporte, salud, género y diversidad, comunicaciones y más.

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.

Pago y condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

conyugue) que trabajan para el BID, BID Invest, o FOMIN como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, y religión. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Consultoría para Caracterización desarrollar el esquema de intermediación laboral de cuidadoras certificadas en Chile

Contexto: 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, 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 (SCL/GDI) promueve la igualdad de género y el desarrollo con identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe a través de asistencia técnica, préstamos y capacitación.

La División de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) promueve más y mejor empleo en América Latina y el Caribe. El BID trabaja en la consecución de metas regionales en reducción de pobreza, equidad de oportunidades y mejora de la productividad laboral, mediante el fortalecimiento de servicios de empleo y capacitación, la mejora en el diseño y alcance de la seguridad social, y el análisis de los mercados de trabajo e información laboral. Para lograr estas metas, el BID se centra actualmente en trabajo analítico y proyectos en las siguientes cuatro áreas principales: Intermediación, Capacitación Laboral, Migración de la fuerza de trabajo y Seguridad Social.

Antecedentes del estudio. Chile es un país con un nivel de educación relativamente alto entre sus mujeres, pero con un nivel de participación laboral y empoderamiento económico relativamente bajo. De hecho, el acceso masivo y paritario a la educación en todos los niveles es uno de los fenómenos destacables de los últimos 25 años del país, lo que es recogido por el Índice Global de Brecha de Género (2017) del Foro Económico Mundial, donde Chile ocupa el lugar 63 de 144 países. Sin embargo, en relación con el subíndice de Participación y Oportunidades Económicas, cae al lugar 117, y su peor indicador se refiere a la “Igualdad salarial por similares trabajos”, donde ocupa el lugar 127, al final de la tabla. Aun cuando en este último cuarto de siglo se han incorporado 2,4 millones de mujeres al mercado de trabajo chileno, y aumentado sus tasas de participación laboral del 31% en 1990 al 49,4% en 2017 (ENE, 1990 y 2017), Chile todavía sigue siendo el país con la octava participación femenina más baja en

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

comparación a las 34 naciones que forman parte de la OCDE (OCDE, 2015) y uno de los peor posicionados en materia de brecha salarial y acceso de mujeres a altos cargos (IPG Chile, 2018).

Causas asociadas a la desigualdad económica de género. Detrás de las brechas de género en el mercado de trabajo chileno se advierte el efecto de los roles sociales respecto al género, en particular las mayores responsabilidades de cuidado que recaen en las mujeres. La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT, 2015) señala, por ejemplo, que en un día tipo las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado versus 2,7 horas de los hombres. Lo anterior se traduce en que aquellas que están en el mercado laboral deben asumir una doble o triple jornada, con los costos que ello tiene para su salud física y psíquica pero también con la pérdida de oportunidades de avance y promoción en el mundo laboral. La escasa duración de las licencias parentales limita una mayor corresponsabilidad de los hombres en la crianza de hijos y tareas del hogar. A su vez, la falta de modalidades de jornadas flexibles y trabajo a distancia y/o teletrabajo limita las opciones de corresponsabilidad tanto para hombres como mujeres. La legislación laboral chilena vigente hasta 2018 no permite el buen equilibrio entre la parentalidad y el trabajo al establecer que las mujeres son las primeras responsables del cuidado de los hijos/as y depositar sobre sus hombros los costos de la reproducción familiar.

Agenda del Estado chileno para reducir las brechas de género. Tanto los temas de autonomía económica como de autonomía física constituyen una prioridad del Plan de Gobierno 2018-2022 y que cobró fuerza con el anuncio de la “Agenda Mujer” realizada por el Presidente Piñera el 23 de mayo de 2018. La Agenda Mujer propone avanzar prioritariamente en tres grandes desafíos: consolidar definitivamente la igualdad ante la ley para las mujeres terminando con todas las discriminaciones legales existentes, generar condiciones que contribuyan a incrementar la autonomía de la mujer, y contribuir a una cultura de respeto a la dignidad de la mujer en todos los espacios y a la protección de su vida y su integridad, combatiendo sin tregua la violencia intrafamiliar.

En particular, hay modificaciones legales recientes y en curso que requieren conocimiento técnico para su adecuada implementación. Se destacan el proyecto de ley para sala cuna universal (reforma del artículo 203 del código laboral); un proyecto de ley en proceso de diseño un sistema de cuidado infantil a través de cuidadoras certificadas; y un proyecto de ley de reforma del sistema de financiamiento de la educación parvularia.

El equipo: El BID trabaja en la consecución de metas regionales para la inclusión social e igualdad, al mejorar la oferta de cuidado infantil, contribuye al objetivo de provisión de servicios inclusivos; en aumentar la productividad e innovación, Al promover in sistema de certificación de competencias de cuidadoras, que hoy no existe, aumenta el capital humano de mujeres que hoy trabajan en la informalidad, al mismo tiempo que busca aumentar la participación laboral de mujeres que hoy están inactivas al cuidado de sus hijos; y al promover la igualdad de género.

El objetivo de la consultoría es desarrollar una propuesta de un esquema de intermediación laboral entre oferta y demanda de cuidadoras infantiles.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Lo que harás: El candidato seleccionado deberá desempeñar las siguientes actividades:

- Analizar el sistema de intermediación laboral existente en Chile, incluyendo la Bolsa Nacional de Empleo, la cobertura de las OMIL, las agencias privadas de intermediación laboral, y los portales y aplicaciones web para intermediación de trabajadores como por ejemplo portalasesoras.cl o opcionempleo.cl/empleo-nana.html, entre otros.
- Familiarizarse con los avances en los estudios de mejores prácticas, análisis de demanda potencial, y modelo de gobernanza y gestión
- Elaborar un esquema de intermediación laboral que ofrezca tanto para oferta como para demanda opciones de “match” basado en características observables, incluyendo localización y distancia entre ofertante y demandante. El esquema deberá funcionar tanto en forma presencial como online, y deberá contemplar tiempo de vigencia de ofertas y demandas, estrategia de posicionamiento del esquema, teniendo en cuenta el sistema de intermediación laboral actual en Chile.
- Elaborar un informe que describa la propuesta y los pasos a seguir para su implementación.

Entregables:

El consultor deberá entregar los siguientes productos:

- **Producto 1:** Plan de trabajo, el cual será desarrollado y consensuado con el Banco.
- **Producto 2:** Propuesta de esquema de intermediación laboral, en Microsoft Word y PowerPoint.
- **Producto 3:** Informe en español que describa la propuesta y los pasos a seguir para su implementación, en formato Microsoft Word y PowerPoint.

Cronograma de pagos

El consultor recibirá:

1. 10% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 1
2. 40% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 2
3. 50% a la entrega y aprobación por parte del Banco del Producto 3

4. Habilidades que necesitarás.

- **Educación:** Maestría en Economía, Políticas Públicas o título similar.
- **Experiencia:** Al menos 10 años de experiencia en el desarrollo e implementación de políticas laborales, con énfasis en servicios públicos de empleo y sistemas de intermediación laboral. Conocimiento de modelos de intermediación laboral multicanal y multiservicio deseable.
- **Idiomas:** Inglés y español

Competencias generales y técnicas: Se le requerirá que trabaje de forma independiente, con iniciativa y responsabilidad para cumplir en tiempo y calidad con los productos esperados.

HRD Términos de Referencia

Consultoría modo PEC

Resumen de la oportunidad:

- **Tipo de contrato y modalidad:** Contractual de Productos y Servicios Externos, Suma Alzada
- **Duración del contrato:** El contractual se contratará por 3 meses consecutivos entre 16 de octubre de 2018 y el 15 de enero de 2019.
- **Ubicación:** Consultoría Externa
- **Persona responsable:** Verónica Alaimo, Especialista en Mercados Laborales (e-mail: valaimo@iadb.org, Fono +56 22 431 3777)
- **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: Trabajando con nosotros, estarás rodeada por un grupo diverso de expertos en todo tipo de campos de desarrollo, incluyendo transporte, salud, género y diversidad, comunicaciones y más.

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.

Pago y condiciones: La compensación será determinada de acuerdo a las políticas y procedimientos del Banco. El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá contribuir a los gastos de viaje y mudanza. Adicionalmente, los candidatos deberán ser ciudadanos de uno de los países miembros del BID.

Visa y permiso de trabajo: El Banco, en conformidad con las políticas aplicables, podrá presentar la solicitud de visa a las autoridades migratorias pertinentes; sin embargo, la concesión de la visa estará a la discreción de las autoridades migratorias. No obstante, es responsabilidad del candidato obtener la visa o permiso de trabajo necesario y requerido por las autoridades del país(es) en donde serán prestados los servicios al Banco. Si un candidato no puede obtener la visa o permiso de trabajo para prestar servicios al Banco, la oferta contractual será rescindida.

Consanguinidad: De conformidad con la política del Banco aplicable, los candidatos con parientes (incluyendo cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad, incluyendo conyugue) que trabajan para el BID, BID Invest, o FOMIN como funcionario o contractual de la fuerza contractual complementaria, no serán elegibles para proveer servicios al Banco.

Diversidad: El Banco está comprometido con la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los candidatos. Acogemos la diversidad sobre la base de género, edad, educación, origen nacional, origen étnico, raza, discapacidad, orientación sexual, y religión. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.