

Chile

División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI)

Alianzas público-privadas para alcanzar la Equidad de Género en Chile (CH-T1173)

Consultoría 1. Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género

Términos de Referencia

Antecedentes

El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cuatro pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2014-2016¹. Durante el 2015 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (vi) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.

A pesar de los avances alcanzados, la incorporación del enfoque de género en las agendas nacionales y regionales sigue siendo un reto y requiere de esfuerzos sostenidos en el tiempo. El establecimiento de alianzas público-privadas es clave para avanzar la equidad de género en América Latina y el Caribe (ALC). A medida que esta se convierte en una prioridad estratégica para los gobiernos y para el sector corporativo, se incrementa la demanda por herramientas de “*benchmarking*”, intercambios de mejores prácticas y generación de conocimiento que contribuya a medir y promover la equidad de género. El incremento de la participación económica de las mujeres se ha identificado como un área estratégica para probar modelos de alianzas público-privadas que contribuyan a cerrar las brechas de género, y generar datos, evidencia y mejores prácticas que puedan transformarse y/o aplicarse a la política pública.

ALC es la primera región en cerrar la brecha de género en educación primaria, las mujeres se están graduando en mayores números que los hombres de la universidad, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años de edad (mujeres 9,8 vs hombres 9,4 años). Las mujeres de la región aumentaron su tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,41% en 2015, pero siguen estando por debajo de los hombres, cuya tasa de participación laboral es del 80%², y ganan en promedio 78% del salario de los hombres³. La mayoría de las mujeres está en sectores de productividad baja como agricultura, comercio y servicios (78%). El subíndice de participación y

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

² CEPAL.

³ Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

oportunidad económica para ALC del Foro Económico Mundial ha mejorado en los últimos años pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada. Fomentar alianzas dirigidas a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

El Gobierno de Chile ha realizado varios esfuerzos para avanzar en la equidad de género. En el 2000, creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades⁴. En el 2002, el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), que asocia el cumplimiento de objetivos de gestión pública con incentivos monetarios a funcionarios públicos, incluyó el sistema de equidad de género⁵. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) creó el sello en buenas prácticas laborales con equidad de género “Sello Iguala-Conciliación”, el cual se otorga a las organizaciones⁶ que se certifiquen en la norma Chilena 3262 - Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En 2009, se publicó la Ley N° 20.348 sobre el derecho a la igualdad de remuneraciones. El Ministerio de Economía aprobó en 2015 el primer Plan de Acción de Responsabilidad Social 2015-2018, dentro del cual está la “incorporación de manera transversal de la dimensión de género e implementación de recomendaciones de igualdad de género de la OCDE”. Se encuentra en trámite un proyecto de ley para promover la igualdad de género en los directorios de las empresas del sistema de Empresas Públicas (SEP) y cooperativas⁷. En octubre de 2015, se firmó un acuerdo público-privado con los principales gremios empresariales del país para aumentar la participación de las mujeres en la economía a todo nivel, incluyendo puestos de alta responsabilidad, comités ejecutivos y directorios.

No obstante, el empoderamiento económico y la participación política de las mujeres sigue siendo un reto para Chile⁸. Si bien en los indicadores de educación y salud se ha casi cerrado la brecha por completo (1,00 y 0,979), no ocurre lo mismo en aquellos de empoderamiento político y participación económica (0,243 y 0,570). La participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 55% frente al 80% de los hombres. Las mujeres ganan aproximadamente el 50% del salario de los hombres por trabajos similares⁹ y constituyen el 46% de los profesionales y trabajadores técnicos. Su participación en el parlamento y en posiciones ministeriales es del 16% y 35%, respectivamente. Sin embargo, Chile cuenta con una mujer ocupando la Presidencia, y en este caso, por segunda vez.

Las políticas públicas son críticas para dar forma al ecosistema que facilita la participación económica de las mujeres, y la comunidad empresarial debe comprometerse a implementar mecanismos y establecer metas que promuevan la diversidad y la equidad de género en la cultura corporativa. En el 2012, el Foro

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

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

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

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

⁸ Cuando se realizó la primera medición del Índice de Paridad de Género en el 2006, Chile arrancó ocupando el puesto 78 entre 115 países con un puntaje de 0.645. Desde ese entonces ha fluctuado a lo largo del ranking llegando a subir a la posición 46/135 en 2011 con un puntaje de 0.703 y a bajar al lugar 91/136 en el 2013 con un puntaje de 0.667, lo que significa un aumento neto de 0.052 hacia el cierre de la brecha de género entre 2006 y 2015.

⁹ Un análisis realizado por la Dirección del Trabajo de Chile en mayo del 2015 encontró que en 2012 el ingreso promedio mensual de mujeres asalariadas era 19.3% menor al de los hombres, e incluso de 30% menos en puestos de mayor responsabilidad. BID, Liderazgo de las Mujeres en el Sector Privado, 2015.

Económico Mundial lanzó los Equipos de Trabajo para la Paridad de Género (ETPG). Los ETPG son plataformas nacionales para la colaboración público-privada, que tienen como objetivo implementar acciones que permitan integrar a más mujeres en la economía y dar respuesta a la creciente demanda de herramientas de evaluación comparativa y de mejores prácticas para cerrar la brecha de género económica en los países. Los ETPG se iniciaron en el año 2012 entre el Foro y socios en México, Turquía, Japón y, en 2014, en la República de Corea. Tienen tres años de duración y han sido presididos por representantes del gobierno y del sector privado. El Foro y el BID, en alianza con el Gobierno y el Sector empresarial de Chile implementarán un ETPG en Chile. Pese a las brechas actuales, existe un contexto favorable para aumentar la participación laboral de las mujeres y su representación en cargos de alta responsabilidad, que se manifiesta en el compromiso y las acciones y voluntad tanto del Gobierno, como del sector privado. La ETPG permitirá estructurar, sistematizar y medir el impacto de dichas acciones en los indicadores planteados por el Foro en su Índice de Paridad de Género y aquellos adicionales relevantes para el país. La realización del ETPG en Chile permitirá identificar aprendizajes sobre la implementación misma del modelo de ETPG, que podrán ser aplicables a otros países de la región en futuros ETPG. En el marco del Foro Económico Latinoamérica 2016 se anunció la conformación del ETPG en Chile, con la participación de altas autoridades del Gobierno de Chile, el Foro y BID.

La cooperación técnica “Alianzas público-privadas para alcanzar la Equidad de Género en Chile (CH-T1173)” tiene como objetivo generar alianzas estratégicas que contribuyan a transformar las agendas de política pública de ALC, de tal forma que faciliten el cierre de las brechas de género. Para esto, se establecerá una facilidad de alianzas estratégicas con dos componentes: (i) Implementación de alianzas público-privadas para alcanzar la igualdad económica de género en Chile mediante el establecimiento de un Equipo de Trabajo para la Paridad de Género; y (ii) Sistematización y transferencia de la experiencia del ETPG a otros países de la región. El ETPG es una oportunidad de dar un marco concreto para la planificación y desarrollo de acciones del acuerdo público-privado para la mayor integración de mujeres en la fuerza de trabajo y en puestos de liderazgo en el sector privado.

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de esta consultoría es realizar un documento marco de análisis de las brechas de género económicas en Chile y del alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género en Chile.

Actividades Principales

- a) Identificar, consolidar y analizar los estudios, reportes y documentos que se hayan producido en los últimos años sobre las brechas económicas de género en Chile. Se deberán revisar documentos elaborados por diferentes actores como la academia, el sector privado, la sociedad civil, el gobierno y organismos de cooperación para el desarrollo¹⁰.

¹⁰ Algunos documentos sugeridos para consultar son: *World Economic Forum. Closing the Gender Gap: The Gender Parity Taskforces*; BID. Chile: Participación laboral femenina y calidad del empleo (2014); BID. Porque no quiero o porque no puedo: ¿Cuánto no sabemos del trabajo femenino en Chile? (2015); BID. Liderazgo femenino en el sector privado (2015); Comunidad Mujer. Mujer y trabajo: Sala cuna, un derecho para madres y padres trabajadores (Marzo 2016); INE. Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo.

- b) Identificar indicadores que midan la paridad de género, participación laboral de las mujeres y representación de las mujeres en cargos directivos y demás indicadores relevantes para entender las brechas económicas de género en Chile. Revisar las tendencias en los últimos años e identificar características por sectores económicos, edad, niveles de educación, ubicación geográfica, y demás variables relevantes. Si bien algunos de estos indicadores serán diferentes de los que se usan en el *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial, es importante que el informe haga un vínculo entre los estos indicadores y los del Foro.
- c) Realizar un mapeo de las leyes, políticas, planes y programas impulsados por el Sector Público así como de las iniciativas y programas impulsados por el sector empresarial y la sociedad civil para incrementar la participación laboral de las mujeres, cerrar las brechas salariales y aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos y de liderazgo. Documentar casos de éxito de compañías que hayan implementado acciones para aumentar la integración de mujeres como empleadas y en posiciones de liderazgo.
- d) Elaborar el documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género, el cual deberá incluir:
 - a. Un diagnóstico de la situación de las brechas de género económicas del país analizando, entre otros, la participación laboral de la mujer, las brechas salariales y la representación de la mujer en cargos directivos del sector privado. El diagnóstico deberá identificar los principales determinantes o causas de las brechas actuales.
 - b. Un análisis de las leyes, políticas, planes y programas impulsados por el Sector Público así como de las iniciativas, programas y casos de éxito del sector empresarial y la sociedad civil para incrementar la participación laboral de las mujeres, cerrar las brechas salariales y aumentar la participación de las mujeres en cargos directivos y de liderazgo. Identificar en la medida de lo posible por qué han o no funcionado estas iniciativas.
 - c. Una propuesta general sobre los objetivos, metas y actividades que el Equipo de Trabajo de Paridad de Género en Chile y sus miembros y socios podrían considerar. Deberá especificar las acciones propuestas por sector de la economía o ubicación geográfica en el país, de ser necesario. La propuesta deberá proponer los indicadores que se monitorearán a lo largo del desarrollo del equipo de Trabajo de Paridad de Género, incluyendo pero sin limitarse a los manejados por el Foro Económico Mundial en su índice de Paridad de Género. También, deberá clasificar las acciones según el potencial impacto que podría tener en los indicadores. Asimismo, esta propuesta deberá explorar la posibilidad de agregar indicadores adicionales que tengan que ver con la empresarialidad femenina o el tema de reducción de violencia contra la mujer, siempre y cuando estos estén vinculados a los objetivos principales del ETPG. Para plantear el alcance del ETPG deberá modelar varios escenarios con diferentes expectativas de éxito.

- d. Una identificación de las brechas de conocimiento existentes en la actualidad, y posibles mecanismos para cerrarlas (estudios, encuestas, evaluaciones) que puedan ser implementados en el ETPG.

La extensión sugerida para el documento es de 25 páginas más los anexos. Se deberá preparar además un resumen ejecutivo de 3-5 páginas.

- e) Participar en talleres en los que se presentará y discutirá el documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género con los participantes del Gobierno y el Sector empresarial de Chile, así como el Foro Económico Mundial y el BID.

Informes/Entregables

- a) Producto 1: Plan de trabajo detallado y estructura del documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género (índice anotado).
- b) Producto 2: Versión borrador del documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género.
- c) Producto 3: Versión final del documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género, resumen ejecutivo para presentar al Comité de Liderazgo y una presentación de *Power Point* que sintetice el documento.

Cronograma de Pagos

- 50% a la firma del contrato y entrega del Producto 1: Plan de trabajo detallado y estructura del documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género (índice anotado).
- 50% a la entrega y aprobación por parte del BID de la versión final del Producto 3: Versión final del documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género.

Calificaciones

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* La firma consultora seleccionada deberá dedicar a esta consultoría un equipo de por lo menos dos profesionales, con las siguientes características:
 - Profesionales en ciencias sociales, económicas, administración de empresas o negocios, administración pública, derecho, ciencias políticas, psicología, antropología, sociología, políticas públicas, o carreras relacionadas, con grado de Maestría o PhD y por lo menos 10 años de experiencia en investigación y/o formulación e implementación de proyectos.
- *Idiomas:* Español oral y escrito. Inglés es una ventaja.
- *Áreas de Especialización:* Conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, liderazgo y participación en cargos directivos de las mujeres, diversidad en el ambiente de

- trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, microfinanzas, recursos humanos, o relacionados, con énfasis en el cierre de brechas de género.
- *Habilidades:* Excelentes habilidades de análisis, investigación, y comunicación oral y escrita.
 - La firma seleccionada deberá demostrar conocimiento y posicionamiento en el tema de participación y empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral, y de manera concreta:
 - Experiencia de investigación en el área de género y participación laboral y empoderamiento económico en Chile a través de publicaciones: estudios y reportes.
 - Experiencia en el diseño e implementación de proyectos en el área de género y participación laboral y empoderamiento económico en Chile con actores del gobierno, la sociedad civil, la academia, el sector privado u organismos de cooperación internacional.
 - Otras experiencias como haber diseñado e impartido cursos de capacitación, facilitado talleres y participado en eventos de alto nivel.

Características de la Consultoría

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Firma Consultora.
- *Duración del Contrato:* dos meses a partir de la firma.
- *Lugar(es) de trabajo:* Santiago, Chile
- *Líder de División o Coordinador:* María Teresa Villanueva, Especialista Líder de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI).

Chile

División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI)

Alianzas público-privadas para alcanzar la Equidad de Género en Chile (CH-T1173)

Consultoría 2. Recomendaciones para continuar con la Reducción de la Brecha de Género Económica en Chile al finalizar el ETPG

Términos de Referencia

Antecedentes

El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cuatro pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2014-2016¹¹. Durante el 2015 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (vi) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.

A pesar de los avances alcanzados, la incorporación del enfoque de género en las agendas nacionales y regionales sigue siendo un reto y requiere de esfuerzos sostenidos en el tiempo. El establecimiento de alianzas público-privadas es clave para avanzar la equidad de género en América Latina y el Caribe (ALC). A medida que esta se convierte en una prioridad estratégica para los gobiernos y para el sector corporativo, se incrementa la demanda por herramientas de “*benchmarking*”, intercambios de mejores prácticas y generación de conocimiento que contribuya a medir y promover la equidad de género. El incremento de la participación económica de las mujeres se ha identificado como un área estratégica para probar modelos de alianzas público-privadas que contribuyan a cerrar las brechas de género, y generar datos, evidencia y mejores prácticas que puedan transformarse y/o aplicarse a la política pública.

ALC es la primera región en cerrar la brecha de género en educación primaria, las mujeres se están graduando en mayores números que los hombres de la universidad, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años de edad (mujeres 9,8 vs hombres 9,4 años). Las mujeres de la región aumentaron su tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,41% en 2015, pero siguen estando por debajo de los hombres, cuya tasa de participación laboral es del 80%¹², y ganan en promedio 78% del salario de los hombres¹³. La mayoría de las mujeres está en sectores de productividad baja como agricultura, comercio y servicios (78%). El subíndice de participación y

¹¹ *Draft Annual Progress Report on the implementation of the Gender Action Plan for operations, 2014-2016, 2015. February, 2016.*

¹² CEPAL.

¹³ Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

oportunidad económica para ALC del Foro Económico Mundial ha mejorado en los últimos años pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada. Fomentar alianzas dirigidas a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

El Gobierno de Chile ha realizado varios esfuerzos para avanzar en la equidad de género. En el 2000, creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades¹⁴. En el 2002, el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), que asocia el cumplimiento de objetivos de gestión pública con incentivos monetarios a funcionarios públicos, incluyó el sistema de equidad de género¹⁵. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) creó el sello en buenas prácticas laborales con equidad de género “Sello Iguala-Conciliación”, el cual se otorga a las organizaciones¹⁶ que se certifiquen en la norma Chilena 3262 - Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el 2009, se publicó la Ley N° 20.348 sobre el derecho a la igualdad de remuneraciones. El Ministerio de Economía aprobó en 2015 el primer Plan de Acción de Responsabilidad Social 2015-2018, dentro del cual está la “incorporación de manera transversal de la dimensión de género e implementación de recomendaciones de igualdad de género de la OCDE”. Se encuentra en trámite un proyecto de ley para promover la igualdad de género en los directorios de las empresas del sistema de Empresas Públicas (SEP) y cooperativas¹⁷. En octubre de 2015, se firmó un acuerdo público-privado con los principales gremios empresariales del país para aumentar la participación de las mujeres en la economía a todo nivel, incluyendo puestos de alta responsabilidad, comités ejecutivos y directorios.

No obstante, el empoderamiento económico y la participación política de las mujeres sigue siendo un reto para Chile¹⁸. Si bien en los indicadores de educación y salud se ha casi cerrado la brecha por completo (1,00 y 0,979), no ocurre lo mismo en aquellos de empoderamiento político y participación económica (0,243 y 0,570). La participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 55% frente al 80% de los hombres. Las mujeres ganan aproximadamente el 50% del salario de los hombres por trabajos similares¹⁹ y constituyen el 46% de los profesionales y trabajadores técnicos. Su participación en el parlamento y en posiciones ministeriales es del 16% y 35%, respectivamente. Sin embargo, Chile cuenta con una mujer ocupando la Presidencia, y en este caso, por segunda vez.

Las políticas públicas son críticas para dar forma al ecosistema que facilita la participación económica de las mujeres, y la comunidad empresarial debe comprometerse a implementar mecanismos y establecer metas que promuevan la

¹⁴ Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y CEPAL, Experiencia de transversalización de la perspectiva de género en la política pública en Chile: el caso del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), 2003.

¹⁵ Este sistema promueve la planificación en respuesta a las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, la orientación de recursos para el cierre de brechas y la incorporación del enfoque de género en la prestación de servicios públicos.

¹⁶ Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y ONGs.

¹⁷ BID, Liderazgo de las Mujeres en el Sector Privado, 2015.

¹⁸ Cuando se realizó la primera medición del Índice de Paridad de Género en el 2006, Chile arrancó ocupando el puesto 78 entre 115 países con un puntaje de 0,645. Desde ese entonces ha fluctuado a lo largo del ranking llegando a subir a la posición 46/135 en 2011 con un puntaje de 0,703 y a bajar al lugar 91/136 en el 2013 con un puntaje de 0,667, lo que significa un aumento neto de 0,052 hacia el cierre de la brecha de género entre 2006 y 2015.

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

diversidad y la equidad de género en la cultura corporativa. En el 2012, el Foro Económico Mundial lanzó los Equipos de Trabajo para la Paridad de Género (ETPG). Los ETPG son plataformas nacionales para la colaboración público-privada, que tienen como objetivo implementar acciones que permitan integrar a más mujeres en la economía y dar respuesta a la creciente demanda de herramientas de evaluación comparativa y de mejores prácticas para cerrar la brecha de género económica en los países. Los ETPG se iniciaron en el año 2012 entre el Foro y socios en México, Turquía, Japón y, en 2014, en la República de Corea. Tienen tres años de duración y han sido presididos por representantes del gobierno y del sector privado. El Foro y el BID, en alianza con el Gobierno y el Sector empresarial de Chile implementarán un ETPG en Chile. Pese a las brechas actuales, existe un contexto favorable para aumentar la participación laboral de las mujeres y su representación en cargos de alta responsabilidad, que se manifiesta en el compromiso y las acciones y voluntad tanto del Gobierno, como del sector privado. La ETPG permitirá estructurar, sistematizar y medir el impacto de dichas acciones en los indicadores planteados por el Foro en su Índice de Paridad de Género y aquellos adicionales relevantes para el país. La realización del ETPG en Chile permitirá identificar aprendizajes sobre la implementación misma del modelo de ETPG, que podrán ser aplicables a otros países de la región en futuros ETPG. En el marco del Foro Económico Latinoamérica 2016 se anunció la conformación del ETPG en Chile, con la participación de altas autoridades del Gobierno de Chile, el Foro y BID.

La cooperación técnica “Alianzas público-privadas para alcanzar la Equidad de Género en Chile (CH-T1173)” tiene como objetivo generar alianzas estratégicas que contribuyan a transformar las agendas de política pública de ALC, de tal forma que faciliten el cierre de las brechas de género. Para esto, se establecerá una facilidad de alianzas estratégicas con dos componentes: (i) Implementación de alianzas público-privadas para alcanzar la igualdad económica de género en Chile mediante el establecimiento de un Equipo de Trabajo para la Paridad de Género; y (ii) Sistematización y transferencia de la experiencia de la ETPG a otros países de la región. El ETPG es una oportunidad de dar un marco concreto para la planificación y desarrollo de acciones del acuerdo público-privado para la mayor integración de mujeres en la fuerza de trabajo y en puestos de liderazgo en el sector privado.

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de esta consultoría es realizar un documento con las recomendaciones para continuar con la reducción de la brecha de género económica en Chile una vez finalice la duración del ETPG.

Actividades Principales

- a) Revisar los documentos desarrollados en el marco del funcionamiento del Equipo de Trabajo de Paridad de Género en Chile: plan de trabajo, documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género, y reportes de avance, memorias de talleres realizados, entre otros.
- b) Elaborar un documento de recomendaciones al sector público y sector privado para continuar con la reducción de la brecha de género económica en Chile una vez finalice el Equipo de Trabajo de Paridad de Género en el país, así como una

lista de los *stakeholders* involucrados en su ejecución, incluyendo casos de éxito de prácticas a nivel de empresa.

- c) Participar en talleres en los que se presentará y discutirá el documento de recomendaciones con los participantes del Gobierno y el Sector empresarial de Chile, así como el Foro Económico Mundial y el BID.

Informes/Entregables

- a) Producto 1. Plan de trabajo detallado y estructura del documento recomendaciones al sector público y sector privado para continuar con la reducción de la brecha de género económica en Chile una vez finalice el ETPG en el país (índice anotado).
- b) Producto 2. Versión borrador del documento recomendaciones al sector público y sector privado para continuar con la reducción de la brecha de género económica en Chile una vez finalice el ETPG en el país.
- c) Producto 3. Versión final del documento de recomendaciones al sector público y sector privado para continuar con la reducción de la brecha de género económica en Chile una vez finalice el ETPG en el país y una presentación que sintetice las recomendaciones.

Cronograma de Pagos

- 50% a la firma del contrato y entrega del Plan de trabajo detallado y estructura del documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género (índice anotado).
- 50% a la entrega y aprobación por parte del BID de la versión final del documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de Género.

Calificaciones

- *Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional:* La firma consultora seleccionada deberá dedicar a esta consultoría un equipo de por lo menos dos profesionales, con las siguientes características:
 - Profesionales en ciencias sociales, económicas, administración de empresas o negocios, administración pública, derecho, ciencias políticas, psicología, antropología, sociología, políticas públicas, o carreras relacionadas, con grado de Maestría o PhD y por lo menos 10 años de experiencia en investigación y/o formulación e implementación de proyectos.
- *Idiomas:* Español oral y escrito. Inglés es una ventaja.
- *Áreas de Especialización:* Conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, liderazgo y participación en cargos directivos de las mujeres, diversidad en el ambiente de trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, microfinanzas, recursos humanos, o relacionados, con énfasis en el cierre de brechas de género.
- *Habilidades:* Excelentes habilidades de análisis, investigación, y comunicación oral y escrita.

- La firma consultora seleccionada deberá demostrar conocimiento y posicionamiento en el tema de participación y empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral, y de manera concreta:
- Experiencia de investigación en el área de género y participación laboral y empoderamiento económico en Chile a través de publicaciones: estudios y reportes.
- Experiencia en el diseño e implementación de proyectos en el área de género y participación laboral y empoderamiento económico en Chile con actores del gobierno, la sociedad civil, la academia, el sector privado u organismos de cooperación internacional.
- Otras experiencias como haber diseñado e impartido cursos de capacitación, facilitado talleres y participado en eventos de alto nivel.

Características de la Consultoría

- *Categoría y Modalidad de la Consultoría:* Firma Consultora.
- *Duración del Contrato:* dos meses.
- *Lugar(es) de trabajo:* Santiago, Chile.
- *Líder de División o Coordinador:* María Teresa Villanueva, Especialista Líder de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI).

Chile

División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI)

Alianzas público-privadas para alcanzar la Equidad de Género en Chile (CH-T1173)

Consultoría 3. Apoyo a la creación y el funcionamiento del Equipo de Trabajo de Paridad de Género en Chile

Términos de Referencia

Antecedentes

Establecido en 1959, el Banco Interamericano de Desarrollo (" BID " o " Banco") es la principal fuente de financiamiento para el desarrollo económico, social e institucional en América Latina y el Caribe. Proporciona préstamos, subvenciones, garantías, asesoramiento sobre políticas y asistencia técnica a los sectores público y privado de sus países prestatarios.

El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cuatro pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2014-2016²⁰. Durante el 2015 el Banco contribuyó a este pilar con acciones internas y externas como: (i) la mayor atención a la equidad de género en la estrategia institucional y el marco de resultados corporativos; (ii) la realización de diálogos regionales de política y reuniones de alto nivel y el establecimiento de alianzas estratégicas; (iii) el aumento de la difusión y concientización sobre la equidad de género a través de los medios sociales y digitales; y (vi) la generación de insumos analíticos para posicionar género como una prioridad en la preparación de las estrategias de país.

A pesar de los avances alcanzados, la incorporación del enfoque de género en las agendas nacionales y regionales sigue siendo un reto y requiere de esfuerzos sostenidos en el tiempo. El establecimiento de alianzas público-privadas es clave para avanzar la equidad de género en América Latina y el Caribe (ALC). A medida que esta se convierte en una prioridad estratégica para los gobiernos y para el sector corporativo, se incrementa la demanda por herramientas de "benchmarking", intercambios de mejores prácticas y generación de conocimiento que contribuya a medir y promover la equidad de género. El incremento de la participación económica de las mujeres se ha identificado como un área estratégica para probar modelos de alianzas público-privadas que contribuyan a cerrar las brechas de género, y generar datos, evidencia y mejores prácticas que puedan transformarse y/o aplicarse a la política pública.

ALC es la primera región en cerrar la brecha de género en educación primaria, las mujeres se están graduando en mayores números que los hombres de la universidad, y cuentan con más años de estudio en la población de 15 a 24 años de edad (mujeres 9,8

²⁰ Draft Annual Progress Report on the implementation of the Gender Action Plan for operations, 2014-2016, 2015. February, 2016.

vs hombres 9,4 años). Las mujeres de la región aumentaron su tasa de participación laboral de 45,5% en 1995 a 56,41% en 2015, pero siguen estando por debajo de los hombres, cuya tasa de participación laboral es del 80%²¹, y ganan en promedio 78% del salario de los hombres²². La mayoría de las mujeres está en sectores de productividad baja como agricultura, comercio y servicios (78%). El subíndice de participación y oportunidad económica para ALC del Foro Económico Mundial ha mejorado en los últimos años pero al 2015 sólo un poco más del 60% de la brecha había sido cerrada. Fomentar alianzas dirigidas a cerrar estas brechas constituye una oportunidad para acelerar el crecimiento económico y la sostenibilidad de los países en la región.

El Gobierno de Chile ha realizado varios esfuerzos para avanzar en la equidad de género. En el 2000, creó el Consejo de Ministros para la Igualdad de Oportunidades²³. En el 2002, el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), que asocia el cumplimiento de objetivos de gestión pública con incentivos monetarios a funcionarios públicos, incluyó el sistema de equidad de género²⁴. El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) creó el sello en buenas prácticas laborales con equidad de género “Sello Iguala-Conciliación”, el cual se otorga a las organizaciones²⁵ que se certifiquen en la norma Chilena 3262 - Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el 2009, se publicó la Ley N° 20.348 sobre el derecho a la igualdad de remuneraciones. El Ministerio de Economía aprobó en 2015 el primer Plan de Acción de Responsabilidad Social 2015-2018, dentro del cual está la “incorporación de manera transversal de la dimensión de género e implementación de recomendaciones de igualdad de género de la OCDE”. Se encuentra en trámite un proyecto de ley para promover la igualdad de género en los directorios de las empresas del sistema de Empresas Públicas (SEP) y cooperativas²⁶. En octubre de 2015, se firmó un acuerdo público-privado con los principales gremios empresariales del país para aumentar la participación de las mujeres en la economía a todo nivel, incluyendo puestos de alta responsabilidad, comités ejecutivos y directorios.

No obstante, el empoderamiento económico y la participación política de las mujeres sigue siendo un reto para Chile²⁷. Si bien en los indicadores de educación y salud se ha casi cerrado la brecha por completo (1,00 y 0,979), no ocurre lo mismo en aquellos de empoderamiento político y participación económica (0,243 y 0,570). La participación de las mujeres en la fuerza laboral es del 55% frente al 80% de los hombres. Las mujeres ganan aproximadamente el 50% del salario de los hombres por trabajos similares²⁸ y constituyen el 46% de los profesionales y trabajadores técnicos. Su participación en el

²¹ CEPAL.

²² Promedio ALC 2013. CEPAL-CEPALSTAT.

²³ Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y CEPAL, Experiencia de transversalización de la perspectiva de género en la política pública en Chile: el caso del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), 2003.

²⁴ Este sistema promueve la planificación en respuesta a las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, la orientación de recursos para el cierre de brechas y la incorporación del enfoque de género en la prestación de servicios públicos.

²⁵ Pymes, Servicios Públicos, Empresas grandes y medianas, Municipios y ONGs.

²⁶ BID, Liderazgo de las Mujeres en el Sector Privado, 2015.

²⁷ Cuando se realizó la primera medición del Índice de Paridad de Género en el 2006, Chile arrancó ocupando el puesto 78 entre 115 países con un puntaje de 0,645. Desde ese entonces ha fluctuado a lo largo del ranking llegando a subir a la posición 46/135 en 2011 con un puntaje de 0,703 y a bajar al lugar 91/136 en el 2013 con un puntaje de 0,667, lo que significa un aumento neto de 0,052 hacia el cierre de la brecha de género entre 2006 y 2015.

²⁸ Un análisis realizado por la Dirección del Trabajo de Chile en mayo del 2015 encontró que en 2012 el ingreso promedio mensual de mujeres asalariadas era 19,3% menor al de los hombres, e incluso de 30% menos en puestos de mayor responsabilidad. BID, Liderazgo de las Mujeres en el Sector Privado, 2015.

parlamento y en posiciones ministeriales es del 16% y 35%, respectivamente. Sin embargo, Chile cuenta con una mujer ocupando la Presidencia, y en este caso, por segunda vez.

Las políticas públicas son críticas para dar forma al ecosistema que facilita la participación económica de las mujeres, y la comunidad empresarial debe comprometerse a implementar mecanismos y establecer metas que promuevan la diversidad y la equidad de género en la cultura corporativa. En el 2012, el Foro Económico Mundial lanzó los Equipos de Trabajo para la Paridad de Género (ETPG). Los ETPG son plataformas nacionales para la colaboración público-privada, que tienen como objetivo implementar acciones que permitan integrar a más mujeres en la economía y dar respuesta a la creciente demanda de herramientas de evaluación comparativa y de mejores prácticas para cerrar la brecha de género económica en los países. Los ETPG se iniciaron en el año 2012 entre el Foro y socios en México, Turquía, Japón y, en 2014, en la República de Corea. Tienen tres años de duración y han sido presididos por representantes del gobierno y del sector privado. El Foro y el BID, en alianza con el Gobierno y el Sector empresarial de Chile implementarán un ETPG en Chile. Pese a las brechas actuales, existe un contexto favorable para aumentar la participación laboral de las mujeres y su representación en cargos de alta responsabilidad, que se manifiesta en el compromiso y las acciones y voluntad tanto del Gobierno, como del sector privado. La ETPG permitirá estructurar, sistematizar y medir el impacto de dichas acciones en los indicadores planteados por el Foro en su Índice de Paridad de Género y aquellos adicionales relevantes para el país. La realización del ETPG en Chile permitirá identificar aprendizajes sobre la implementación misma del modelo de ETPG, que podrán ser aplicables a otros países de la región en futuros ETPG. En el marco del Foro Económico Latinoamérica 2016 se anunció la conformación del ETPG en Chile, con la participación de altas autoridades del Gobierno de Chile, el Foro y BID.

La cooperación técnica "Alianzas público-privadas para alcanzar la Equidad de Género en Chile (CH-T1173)" tiene como objetivo generar alianzas estratégicas que contribuyan a transformar las agendas de política pública de ALC, de tal forma que faciliten el cierre de las brechas de género. Para esto, se establecerá una facilidad de alianzas estratégicas con dos componentes: (i) Implementación de alianzas público-privadas para alcanzar la igualdad económica de género en Chile mediante el establecimiento de un Equipo de Trabajo para la Paridad de Género; y (ii) Sistematización y transferencia de la experiencia del ETPG a otros países de la región. El ETPG es una oportunidad de dar un marco concreto para la planificación y desarrollo de acciones del acuerdo público-privado para la mayor integración de mujeres en la fuerza de trabajo y en puestos de liderazgo en el sector privado.

Objetivo(s) de la Consultoría

El objetivo de esta consultoría es apoyar la creación y el funcionamiento del Equipo de Trabajo de Paridad de Género en Chile.

Actividades Principales

- a) Revisar los documentos base para la creación del funcionamiento Equipo de Trabajo de Paridad de Género en Chile: documento Marco de Brechas de Género Económicas en Chile y Alcance del Equipo de Trabajo Paridad de

Género, memorias de reuniones y talleres que hayan ocurrido y demás estudios relevantes.

- b) Elaborar, con insumos de los co-presidentes y el comité de liderazgo del ETPG, el Foro Económico Mundial y el BID, el plan de trabajo del ETPG durante los años estimados de duración, y los correspondientes planes anuales de trabajo.
- c) Monitorear y supervisar la implementación del plan de trabajo del ETPG, y elaborar reportes de seguimiento y progreso según la periodicidad establecida por el ETPG y el BID, y un reporte final.
- d) Elaborar memorias de reuniones y talleres en el marco del funcionamiento del ETPG.
- e) Consolidar y actualizar la información de contacto de los integrantes del GTPG: co-presidentes, miembros del comité de liderazgo, miembros de la mesa o mesas de trabajo, y demás participantes.
- f) Convocar, organizar y facilitar talleres de trabajo del ETPG, talleres de sistematización de conocimiento y experiencias de las empresas, el evento de lanzamiento del ETPG, el evento de cierre del ETPG y reconocimiento de las empresas y demás eventos a desarrollarse.
- g) Generar insumos para la elaboración de piezas comunicacionales como *blogs*, comunicados de prensa, editoriales y artículos de diseminación de las actividades del ETPG.
- h) Identificar lecciones aprendidas desde la conformación del ETPG, pasando por su desarrollo y cierre de actividades, y producir un documento que consolide dichas lecciones aprendidas y aprendizajes.
- i) Elaborar un documento de sistematización de intervenciones/acciones eficaces para promover la equidad de género económica con base en lo identificado durante el funcionamiento del ETPG.

Informes/Entregables

Entregar informes mensuales detallando los días trabajados y las actividades y productos desarrollados.

Cronograma de Pagos

Los pagos se realizarán mensualmente, previa aprobación del informe mensual de actividades por parte del responsable de la supervisión de esta consultoría. Se deberá enviar factura junto con el informe mensual indicando los días de trabajo dedicados al desarrollo de las actividades y los productos indicados.

Calificaciones

- Título/Nivel Académico & Años de Experiencia Profesional: Profesional en ciencias sociales, económicas, administración de empresas o negocios, administración pública, derecho, ciencias políticas, psicología, antropología,

sociología, políticas públicas, comunicación o carreras relacionadas, con grado de Maestría y por lo menos 10 años de experiencia en la formulación e implementación de proyectos de desarrollo.

- Idiomas: Español e inglés oral y escrito.
- Áreas de Especialización: Conocimiento y experiencia de trabajo en temas de género y diversidad, participación laboral de las mujeres, liderazgo y participación en cargos directivos de las mujeres, diversidad en el ambiente de trabajo, desarrollo empresarial, capacitación laboral, microfinanzas, recursos humanos, o relacionados, con énfasis en el cierre de brechas de género.
- Habilidades: Excelentes habilidades de análisis, investigación, y comunicación oral y escrita. Haber diseñado e impartido cursos de capacitación, facilitado talleres y participado en eventos de alto nivel, es una ventaja. Excelentes relaciones interpersonales.

Características de la Consultoría

- Categoría y Modalidad de la Consultoría: Contractual a Plazo Temporal.
- Duración del Contrato: 180 días discontinuos en un período entre septiembre de 2016 y Agosto de 2019.
- Lugar(es) de trabajo: Santiago, Chile.
- Líder de División o Coordinador: María Teresa Villanueva, Especialista Líder de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI).

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 Banco 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, religión, y estatus de VIH/SIDA. Alentamos a aplicar a mujeres, afrodescendientes y a personas de origen indígena.