

## Documento Cooperación Técnica

### I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	REGIONAL
▪ Nombre de la CT:	Igualdad De Género Como Motor Del Crecimiento
▪ Número de CT:	RG-T3474
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Ruiz Arranz, Marta (CID/CID) Líder del Equipo; Bustelo, Monserrat (SCL/GDI) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Lopez Marmolejo, Arnoldo (CID/CPN) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Prat Cordero, Jordi (CID/CPN) Jefe Alternativo del Equipo de Proyecto; Cabrera, Maria Elena (CID/CID); Linares, Jennifer Janet (CID/CID); Martinez Fritscher, Andre Carlos (CID/CNI); Mejia Castellanos, Alejandra Patricia (CID/CBL); Solorzano Lopez, Jose David (CID/CNI); Vargas Bautista, Fanny Carolina (CID/CDR); Zentner, Joaquin Eduardo (CID/CDR) ;Alvaro Sanmartin (LEG/SGO)
▪ Taxonomía:	Investigación y Difusión
▪ Operación a la que la CT apoyará:	.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	16 Apr 2019.
▪ Beneficiario:	Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Banco Interamericano de Desarrollo-CID
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	OC Strategic Development Program for Countries(CTY)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$800,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	No hay fondos
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	36 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	15 de julio de 2019
▪ Tipos de consultores:	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	CID-Istmo y RD
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CID-Istmo y RD
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Inclusión social e igualdad; Productividad e innovación; Igualdad de género

### II. Objetivos y Justificación de la CT

**II.1 Antecedentes.** El Banco aprobó en 2018 una asignación de recursos para Programas Estratégicos para el Desarrollo financiados con capital ordinario (OC-SDP), destinados a financiar cooperación técnica no reembolsable, dirigida a impulsar el crecimiento económico de los países de la región. En este marco, la Gerencia de CID ha incorporado esta iniciativa en su programa de conocimiento como una prioridad estratégica de su trabajo.

**II.2 Objetivo.** Esta Cooperación Técnica (CT) tiene como objetivo elaborar una agenda de conocimiento y de políticas públicas que fomente la eliminación de barreras y desincentivos a la participación laboral femenina en los países de Centroamérica, México, República Dominicana y Haití (CID), lo que derivaría en un mayor crecimiento económico y un crecimiento más inclusivo. La CT estudiará y propondrá incentivos y

soluciones a esta problemática desde tres ámbitos relevantes: i) mercado laboral, ii) educación y formación técnica, y iii) ámbito familiar y social.

- II.3** La igualdad de género se considera un objetivo social en la mayoría de los países de CID, pero el grado de prioridad ha variado en función del país. Con esta CT se persigue dar un nuevo impulso a esta agenda y crear conciencia entre los responsables de las políticas públicas de que empoderar a las mujeres no solo es moralmente correcto, sino que tiene sentido económico. Se pretende, por un lado, mejorar el conocimiento sobre el impacto de reducir las brechas de género en el crecimiento en la región y, por otro lado, proponer una agenda transversal de políticas dirigida a eliminar los obstáculos que marginan a las mujeres del sistema económico y perpetúan la brecha económica de género.
- II.4** En los últimos 10 años, la mayoría de los países CID han crecido a niveles por debajo de su potencial<sup>1</sup>. Adicionalmente, muchos han crecido a tasas que dificultan su convergencia con naciones de mayores niveles de desarrollo<sup>2</sup>. En los próximos años, la incertidumbre respecto a las tensiones comerciales mundiales, la evolución en los precios internacionales de exportaciones de la región y una menor liquidez mundial podrían afectar las perspectivas de crecimiento de los países CID (López y Ruiz-Arranz, 2019). Es por ello, que resulta importante identificar y fomentar los factores domésticos que podrían promover un mayor crecimiento económico, de manera que sirvan como una fortaleza interna ante la incertidumbre de la coyuntura internacional.
- II.5** Uno de los factores domésticos que podría promover una aceleración del crecimiento económico en CID es el incremento de la fuerza laboral femenina. Si bien existe poca evidencia sobre esta relación en los países de CID, la literatura de crecimiento de países de Centroamérica (Prat *et al.*, 2017) muestra que un incremento en la fuerza laboral con respecto a la población total está asociado con un aceleramiento del ritmo de crecimiento económico. En particular, por cada punto porcentual adicional en la proporción de personas en edad de trabajar, el crecimiento del PIB per cápita se incrementa en 0,3 puntos porcentuales. Considerando que en promedio 80% de los hombres en edad productiva en CID se encuentran insertados en la fuerza laboral comparado con menos del 60% de las mujeres en este mismo grupo etario, un aumento de la participación de este último grupo estaría asociado con un mayor crecimiento del PIB de la región. Cabe resaltar que los dividendos económicos serían importantes en CID, comparado con el resto de América Latina y el Caribe (ALC), dado que la menor inserción laboral femenina en edad productiva de ALC se encuentra en Guatemala (50,1%), Honduras (55,9%), México (58,5%), República Dominicana (60,2%) y El Salvador (60,4%).
- II.6** Los potenciales canales por los que un aumento de la fuerza laboral femenina incidiría positivamente en el crecimiento económico son varios. Por el lado de la producción, además del efecto directo a través del aumento del factor trabajo, un incremento en la fuerza laboral femenina está asociado con ganancias en la productividad debido a la complementariedad entre los hombres y las mujeres en la producción (Ostry *et al.*, 2012). Por el lado de consumo y la inversión, Stotsky (2006) sostiene que aumentos del ingreso y el poder de decisión de las mujeres tienen efectos positivos sobre el consumo agregado y el ahorro, debido a que estas tienen mayor propensión a ahorrar

---

<sup>1</sup> En promedio, el FMI estima que la brecha de producción de los países CDRH fue de -0.33 entre 2009 y 2018.

<sup>2</sup> En 20 años, El Salvador, Honduras, Belice y Guatemala no han experimentado un crecimiento en la convergencia de su PIB per cápita con el de Estados Unidos de América (EE.UU.), y actualmente representan menos del 15% del PIB per cápita de este país.

e invertir, mayor grado de aversión al riesgo y preferencia por inversiones en el capital humano de los niños. De hecho, el Reporte Findex 2017 del Banco Mundial presenta evidencia de los efectos positivos sobre el ahorro y el desarrollo de que mujeres tengan acceso a cuentas bancarias directamente, con la capacidad de realizar transacciones electrónicas, así como que tengan fuentes de ingreso propias. Este efecto en el crecimiento económico podría contrarrestar el esperado impacto negativo asociado con el final del bono demográfico.

- II.7** Además de resultar en mayor crecimiento económico, la participación femenina en el mercado de trabajo generaría un crecimiento más inclusivo. En América Latina y el Caribe (ALC), las mujeres han desempeñado un papel fundamental en lograr una disminución de la pobreza en la última década, ya que sus tasas de participación en el mercado laboral aumentaron un 15% de 2000 a 2010 y su ingreso laboral contribuyó en un 30% a la reducción de la pobreza extrema. De igual manera, el aumento de la participación de las mujeres en los mercados laborales fue crítico para la caída del coeficiente de Gini, lo que resultó en una reducción del promedio regional de casi un tercio durante la última década (Banco Mundial, 2012). Sin embargo, a pesar de que la proporción de mujeres sin ingresos personales ha disminuido, aún una de cada tres mujeres carece de autonomía financiera, comparado con 11,7% en los hombres.
- II.8** Existen diversos factores o barreras que pueden limitar la inserción de las mujeres en la fuerza laboral o que las lleva a desertar de la misma en el transcurso de su edad productiva. La presente cooperación técnica estudiará y presentará soluciones y políticas públicas para remover las barreras a la inserción a la fuerza laboral agrupadas en tres pilares claves: **i) mercado laboral; ii) capital humano, y iii) ámbito familiar y social.**
- II.9** En el **ámbito laboral**, la CT investigará varias dimensiones que son relevantes, en particular:
- **Sesgo de género en regulaciones laborales, sistema tributario y presupuestos:** Además de existir grandes diferenciales salariales entre hombre y mujeres<sup>3</sup>, las regulaciones laborales en varios de los países CID aún no cuentan con paridad de género. Por ejemplo, la ley no permite la participación de mujeres en varias ocupaciones por ser consideradas peligrosas, arduas, o moralmente inapropiadas (Banco Mundial, 2018). Además, existe una desigualdad en beneficios, como las licencias maternas y paternas, factor que está asociado con una mayor carga de las tareas de crianza y con una eventual brecha en los ingresos de la mujer frente a sus pares masculinos (CAF, 2018). Los sistemas tributarios tampoco son neutros en términos de género. En algunos casos el impuesto a la renta penaliza los ingresos secundarios, en general el de las mujeres. Estos sesgos crean desincentivos a la participación femenina en el mercado formal relegando a la mujer al empleo familiar no remunerado o a la informalidad, como lo evidencia una mayor proporción de mujeres que de hombres en la informalidad en CID. La CT evaluará cómo el diseño de presupuestos y sistemas tributarios con enfoque de género y la eliminación de las regulaciones que ponen en desventaja la fuerza laboral femenina puede

---

<sup>3</sup> Las mujeres en CID y, en ALC en general, se insertan en ocupaciones que reciben una menor remuneración que aquellas que escogen los hombres. Cerca del 70% de las mujeres en ALC trabajan en solo dos sectores: servicios públicos o sociales, como educación y salud (41%), o en el comercio (27,5%).

contribuir a una mayor inserción laboral femenina y a cerrar brechas de género.

- **Reinserción laboral post-maternidad:** Alrededor del 43 por ciento de las mujeres con hijos dejan su trabajo (Sandberg, 2013). Si deciden volver a trabajar más adelante en la vida, se enfrentan a perspectivas de empleo desalentadoras y a un sin número de obstáculos. Por ejemplo, una mujer que está fuera de la fuerza laboral por 5 años renuncia a una quinta parte de su ingreso potencial de por vida, a pesar de que está ausente del trabajo por una octava parte de su carrera profesional (Goldman Sachs, 2018). Las mujeres que regresan a la fuerza laboral después de un descanso temporal pueden encontrar difícil recuperar la experiencia perdida. Aunado a ello se encuentran factores como la fricción entre el trabajo y las responsabilidades domésticas. La CT evaluará tanto políticas públicas como iniciativas del sector privado para facilitar la reinserción de madres y mujeres mayores de 50 años a la fuerza laboral.
- **El balance de género en posiciones de liderazgo:** Existe evidencia que sugiere que la presencia de mujeres en cargos directivos está asociada con mayor productividad, mayor innovación, mejores productos, mejor toma de decisiones y mayor retención y satisfacción de los empleados. Por ejemplo, Catalyst (2007) encuentra que las compañías americanas que cuentan con mayor representación de mujeres en su Consejo de Dirección reportan retornos sobre el patrimonio un 53% mayores, y obtienen mejor puntaje de sus empleados en cada criterio organizacional. Sin embargo, a pesar de los beneficios observados, las mujeres representan menos de una cuarta parte de los puestos directivos a nivel mundial (IAE, 2013). Esta CT evaluará qué políticas públicas y al interior de las empresas podrían contribuir a lograr un mejor balance de género en posiciones de liderazgo.
- **Emprendedurismo femenino y acceso a financiamiento:** El emprendedurismo femenino es otra oportunidad para que las mujeres se inserten al mercado laboral, salgan de la pobreza, y contribuyan al crecimiento económico. Sin embargo, cuando las mujeres en ALC deciden crear un negocio, estas tienden a crear empresas más pequeñas que los hombres en términos de ventas, costos, capital y número de empleados (Swinney et al., 2006). Parte de esto encuentra explicación en la falta de acceso a servicios financieros de las mujeres en los países CID. Las mujeres latinoamericanas, especialmente las mujeres pobres en áreas marginadas, tienen un acceso mínimo a cuentas bancarias, lo que limita su capacidad para acceder a créditos, mecanismos de ahorro, métodos de pago digital, oportunidades de inversión y seguros. La falta de ingresos en la economía formal implica que mujeres en actividades informales no cumplen con los requisitos institucionales mínimos para acceder al sistema financiero: por lo general, no poseen títulos de propiedad o tienen un historial de crédito que pueda servir como garantía. Estos obstáculos marginan a las mujeres del sistema económico y perpetúan la brecha económica de género. La CT evaluará tanto políticas públicas como iniciativas del sector privado para promover la inclusión financiera de las mujeres, y en particular, el conocimiento financiero y el financiamiento para lograr una mayor participación laboral femenina.

- **La economía digital** representa tanto oportunidades como retos para la inserción laboral de las mujeres. Por un lado, la economía digital puede tener implicaciones adversas en cuanto a la automatización de tareas y ocupaciones que son desproporcionalmente realizadas por mujeres. Por otro lado, el surgimiento de plataformas de la economía colaborativa tales con Uber, Cabify y Airbnb permiten a las mujeres insertarse en el mercado laboral sin entrenamiento previo de una manera relativamente rápida y con bastante flexibilidad. Sin embargo, al tratarse de empleos eventuales (en el llamado *gig economy*), siguen siendo oportunidades que no generan remuneración durante el embarazo y la enfermedad, y que no contribuyen para sus pensiones. Esta CT evaluará tanto políticas públicas como iniciativas del sector privado para promover oportunidades en la inserción de las mujeres en el *gig economy*.

**II.10** En el **capital humano**, la CT investigará dos dimensiones relevantes:

- **Carreras STEM.** Es importante reconocer que, en la última década, el avance educativo de las mujeres de ALC ha sido notable, resultando en mayores tasas de matrícula y finalización de ciclos más altos de educación. Sin embargo, a pesar de que hoy las mujeres de CID no presentan brechas en cobertura educativa<sup>4</sup>, estas tienen en promedio un menor desempeño en pruebas de matemáticas y ciencias. De hecho, según datos de pruebas del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) coordinado por UNESCO, las niñas de los países de CID<sup>5</sup> tienden a tener un desempeño en matemáticas ligeramente inferior al de sus pares varones en tercer grado, mientras que la brecha se amplía en sexto grado. Por otro lado, en la lectura las niñas en los países de la región tienen puntuaciones superiores a las de sus pares varones en tercero y sexto grado. Se observa la misma tendencia en dos de los tres<sup>6</sup> países de nuestra región que participaron en las pruebas PISA de 2015 (que son tomadas por estudiantes de 15 y 16 años): En México y en Costa Rica, las mujeres tienen un desempeño superior en la lectura, pero inferior en matemáticas. Esta diferencia en desempeño está vinculada con una baja participación en carreras STEM<sup>7</sup> (CAF, 2018). Según datos del World Economic Forum (2016) a nivel mundial únicamente un 16% de las mujeres se gradúan de carreras STEM, comparado con 30% de los hombres.
- Los trabajadores con experiencia STEM son fundamentales para lograr un mayor crecimiento económico a largo plazo, y su experiencia es necesaria más allá de las empresas de tecnología y las empresas de investigación. Un estudio de la Comisión Europea muestra que lograr cerrar la brecha de género en STEM contribuiría con un incremento en el PIB per cápita de los países de la Unión Europea de entre 2,2 y 3,0% en el 2050. Si bien existe poca evidencia del posible impacto del cierre de brecha de género en STEM

---

<sup>4</sup> Excepto por Guatemala en la secundaria. Guatemala es uno de los únicos 3 países en LAC en donde hay más niños que niñas en la secundaria. Consecuentemente, también es el país en LAC con menor proporción de mujeres asistentes a educación terciaria.

<sup>5</sup> No existen datos de TERCE para Belice, El Salvador y Haití.

<sup>6</sup> Este no es el caso en República Dominicana, en donde las mujeres tienen en promedio un mejor desempeño que los hombres en matemáticas, lectura y ciencia.

<sup>7</sup> La ventaja de los hombres en matemáticas suele ser pequeña o inexistente a temprana edad y se incrementa a medida que se progresa en el sistema educativo

en el crecimiento económico en nuestros países, la documentada relación positiva entre los profesionales en STEM y el crecimiento económico sugiere que en CID también habría ganancias para la economía al cerrar esta brecha. La CT evaluará tanto políticas públicas como iniciativas del sector privado para fortalecer las carreras STEM, particularmente para facilitar la inserción de las mujeres de países CID en dichas ocupaciones

- **Embarazo adolescente.** Además de las diferencias en desempeño y eventual inserción en carreras universitarias en STEM, durante la etapa escolar, las mujeres aún enfrentan la amenaza de un embarazo adolescente, factor asociado con un peor desempeño escolar y la posible deserción. De hecho, en ALC, la región de Centroamérica es la que en la actualidad tiene la mayor tasa de fecundidad en jóvenes entre 15 y 19 años, según un reporte reciente de la Organización Mundial de la Salud (2018). Nicaragua, Guatemala y Panamá ocupan el primero, segundo y cuarto lugar respectivamente en ALC en cuanto a fecundidad de jóvenes en este grupo etario. La CT evaluará tanto políticas públicas como iniciativas del sector privado para que el embarazo adolescente no genere un impacto permanente en la reinserción de las mujeres en el ámbito educativo ni en el mercado laboral.

**II.11** Asimismo, los patrones de conformación y organización en el **ámbito familiar y social**, así como los condicionantes culturales y del entorno juegan un papel clave en la interacción de las féminas en el sector educativo y laboral. En este ámbito son clave los temas de desbalance en la distribución de tareas del hogar, la violencia de género y las remesas familiares.

- **Desbalance en la distribución de tareas del hogar:** La capacidad de las mujeres de participar en el mercado laboral, educación y la política se ve limitada por su mayor asignación de tiempo al trabajo doméstico no remunerado, que incluye cuidado de niños y ancianos y tareas del hogar. En promedio, las mujeres dedican el doble de tiempo al trabajo doméstico que los hombres y cuatro veces más al cuidado infantil (Duflo, 2012), liberando tiempo para que los miembros masculinos del hogar participen en la fuerza laboral formal. Este desbalance en la distribución de las tareas del hogar puede llevar a las mujeres a insertarse en el sector informal<sup>8</sup> (Gammage et al, 2019), debido a la mayor flexibilidad que este sector les ofrece. La CT evaluará las políticas públicas y regulatorias así como las iniciativas del sector privado que puedan generar los incentivos para incrementar la participación laboral femenina en la región con trabajos de calidad y disminuir así las brechas de género en los mercados laborales; así como planes de acción que incorporen flexibilidad laboral y permitan el balance familia -trabajo.
- **Violencia de género:** Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), alrededor de un 30% de las mujeres en América Central han sido víctimas de violencia física y/o sexual durante su vida. Adicionalmente,

---

<sup>8</sup> En los países CID, existe una importante presencia de mujeres en actividades informales. De hecho, la concentración femenina en la economía informal en ALC es 58% en comparación con una concentración de 50% para los hombres.

según datos del Observatorio de Igualdad de Género (2018) seis<sup>9</sup> de los países de CID presentan una alta prevalencia de feminicidios. La violencia doméstica daña los prospectos para el desarrollo económico, no sólo las vidas de sus víctimas. Las mujeres que sufren violencia doméstica tienen índices más altos de ausentismo y mayores probabilidades de ser despedidas o de dejar sus trabajos, al mismo tiempo que son menos productivas en sus lugares de trabajo. Esta baja en la productividad es una pérdida directa para la producción nacional y tiene un importante efecto multiplicador: las mujeres que son menos productivas tienden a percibir menores ingresos, lo que implica un menor gasto de consumo y un consecuente menor nivel de demanda agregada y tasas de acumulación de capital humano y social más bajas (Morrison y Orlando, 1999). Aunque existen pocos estudios al respecto, los costos de la violencia contra las mujeres suelen oscilar entre 1,6 y el 2% del PIB de los países de ALC (PNUD, 2014). La CT evaluará políticas públicas e iniciativas del sector privado que incorporen la atención y prevención de la violencia de género en el ámbito de la seguridad ciudadana y que limiten el efecto negativo de la violencia en la participación laboral femenina.

- **Remesas familiares:** Otro posible desincentivo a la inserción laboral muy particular para los países de CID es la alta recepción de remesas familiares (Sousa y García-Suaza, 2018), cuyas beneficiarias son en su mayoría mujeres (Santillán y Ulfe, 2006) y que usualmente son destinadas para el consumo del hogar. Sin embargo, si bien la entrada de remesas y su utilización es un factor que escapa del control de los formuladores de política, esta CT pretende explorar como incentivar a que estas sean destinadas al ahorro y a la inversión.

**II.12** Las barreras anteriormente descritas socavan la reducción de la pobreza, resultando en pérdidas de empleo y productividad. Esta CT propone generar una agenda de políticas públicas que pueda atender las brechas de género y que pueda contribuir al desarrollo sostenible de CID.

**II.13** La CT es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020 (AB-3008) y se alinea estratégicamente con el desafío de desarrollo de inclusión social e igualdad y con el área transversal de igualdad de género y diversidad. De igual forma, la CT se alinea con los documentos de Marco Sectorial de Género y Diversidad (GN 2800-7); con el Plan de Acción de Género 2017-2019 (GN-2531-16); y con el Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-5). La CT también es consistente con el Programa Estratégico para el Desarrollo de Países Financiado con Capital Ordinario (GN-2819-1) y se alinea con el reto de ampliar y mejorar el conocimiento específico por país para elaborar soluciones a los desafíos de desarrollo.

### **III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto**

**III.1 Componente I:** Desarrollar una agenda de políticas para promover una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, incluyendo la inserción de las mujeres en la economía digital, el emprendedurismo femenino, y la reinserción post-

---

<sup>9</sup> El Salvador (10.2), Honduras (5.8), Belice (4.8), Trinidad y Tobago (3.0), Guatemala (2.6) y República Dominicana (2.2) por 100,000 mujeres (Observatorio de Igualdad de Género, 2018).

maternidad. Este componente explorará las oportunidades y retos de las mujeres de CID frente a la economía digital y el emprendedurismo. En concreto:

- Se realizará una evaluación de las regulaciones laborales y los presupuestos de cada país para identificar posibles sesgos en contra de la igualdad de género y oportunidades de inserción de componentes de género. Se identificarán los principales instrumentos de política fiscal (tanto aquellos por el lado de ingresos y el lado de gastos) que podrían tener un impacto significativo en la igualdad de género. Se plantearán incentivos que les permitan a las mujeres insertarse más efectivamente en la formalidad.
- Se evaluarán las barreras al retorno de las mujeres post-maternidad y se identificarán prácticas “amigables” para madres en el entorno laboral.
- Se realizará un mapeo de buenas prácticas para impulsar a más mujeres a ocupar posiciones de liderazgo y se realizará una guía para la implementación de estos programas en países CID.
- Se identificarán y abordarán las implicaciones de la economía digital para la inserción laboral de las mujeres, incluyendo la automatización de ciertas ocupaciones y tareas, la falta de elementos de bienestar (como licencias de maternidad remuneradas y pensiones) y las necesidades del mercado en cuanto a habilidades requeridas.
- Se explorará cómo promover la inclusión financiera de las mujeres como una condición para aumentar el emprendedurismo femenino y se planteará una agenda para lograr mayor penetración financiera para las mujeres.

**III.2 Componente II:** Desarrollar el capital humano y las capacidades de las mujeres para que tengan las habilidades que faciliten su inserción laboral. Este componente se centrará en diseñar una agenda para fomentar el capital humano femenino para que sus habilidades se alineen con las demandas laborales de las empresas, especialmente necesidades tecnológicas. Dentro de las áreas críticas que se investigarán, se encuentran las siguientes:

- Se estimarán las ganancias en términos de PIB per cápita que produciría el aumento de la cantidad de mujeres en carreras STEM (siguiendo modelo de la Comisión Europea)
- Se identificará y promoverá el entrenamiento necesario para facilitar la inserción de las mujeres en ocupaciones STEM.
- Se diseñará los elementos de una estrategia que mitigue los factores que limitan la formación de capital humano de mujeres como el embarazo adolescente y la violencia familiar, tomando en cuenta las intervenciones del Banco como Ciudad Mujer.
- Se promoverá el entrenamiento en el buen manejo de las finanzas, lo que debe derivar en mayor acceso al sistema financiero formal. Se fomentará una agenda con los bancos de la región, como el Global Banking Alliance para que se tenga mayor importancia para atender y fomentar la participación de las mujeres.

**III.3 Componente III:** Promover políticas para incentivar la compatibilidad entre el ámbito familiar y el desarrollo de una carrera laboral. Este componente planteará una agenda para promover un cambio cultural en las sociedades de CID para entender mejor las



habilidades de las mujeres y las contribuciones potenciales a las economías de la región. Como se vio en la introducción, la violencia de género tiene un alto costo en estas economías, por lo que:

- Se realizará un análisis comprehensivo del uso del tiempo por género para los países CID y se identificarán buenas prácticas para incentivar un mejor balance de género en las tareas del hogar.
- Se identificará como mitigar los riesgos y mejorar los mecanismos para reducir la violencia a la mujer para hacer posible que participen más activamente en el mercado laboral formal.
- Se investigarán y propondrá una agenda para mejorar la facilidad para el cuidado de niños y adultos mayores para que las mujeres cuenten con mayor flexibilidad para participar en el mercado laboral.
- Se realizará un análisis comprehensivo sobre el uso y destino de transferencias no laborales (remesas y transferencias gubernamentales) y posibles incentivos para canalizar estas transferencias para usos más productivos y lograr una optimización de sus usos en la unidad familiar en un contexto intertemporal.

**III.4 Componente IV:** Diseño de herramientas para facilitar la implementación de la agenda propuesta y diseminación. Se presentará un *toolkit* de todas las políticas identificadas en los componentes anteriores para promover que los países de CID diseñen políticas públicas con un enfoque de género.

**III.5 Componente V:** Estimación del impacto del incremento de la fuerza laboral femenina en el crecimiento de las economías CID. Finalmente, se estimarán las ganancias en términos de crecimiento económico asociados con la implementación de políticas que incentiven la participación laboral femenina y eliminen las barreras descritas anteriormente. Este componente también incluye los costos de la publicación y presentación final del libro. El libro (formato monografía) consistirá de 12 capítulos en los cuales se presentarán los resultados obtenidos de las investigaciones y estimaciones mencionadas en los componentes anteriores.

### Presupuesto Indicativo

Actividad / Componente	BID/Financiamiento por Fondo	Contrapartida Local	Financiamiento Total
<b>Componente I:</b> Desarrollar una agenda de políticas para promover la participación laboral femenina.	175,000	0	175,000
<b>Componente II:</b> Desarrollar el capital humano y las capacidades de las mujeres para que	70,000	0	70,000

tengan las habilidades que faciliten su inserción laboral.			
<b>Componente III:</b> Promover políticas para incentivar la compatibilidad entre el ámbito familiar y el desarrollo de una carrera laboral.	140,000	0	140,000
<b>Componente IV:</b> Diseño de herramientas para facilitar la implementación de la agenda propuesta y diseminación	185,000	0	185,000
<b>Componente V:</b> Estimación del impacto del incremento de la fuerza laboral femenina en el crecimiento de las economías CID.	230,000	0	230,000

#### IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

**IV.1** Dado que esta CT se implementará a nivel regional y que será necesario involucrar y coordinar con múltiples actores en los países, la ejecución será llevada a cabo por el Banco. El Departamento de País de CID y las Oficinas de País del BID liderarán los esfuerzos del Banco.

**IV.2 Ejecución.** La ejecución por parte del Banco se justifica dada la experiencia y la estrecha relación del BID con los países. Al mismo tiempo, el Banco, junto con un grupo de economistas destacados, se encuentra en una posición privilegiada para lograr sinergias entre la academia y el mundo práctico de tal manera que la agenda diseñada tenga un valor práctico y un impacto significativo en el crecimiento económico de CID y su inclusividad.

**IV.3 Adquisiciones.** El Banco contratará consultores individuales y firmas consultoras bajo la política para la selección y contratación de firmas consultoras para trabajos operacionales ejecutados por el Banco (GN-2765-1), las guías operativas para la selección y contratación de firmas consultoras para trabajos operacionales ejecutados por el Banco (OP-1155-4) y las regulaciones para la Fuerza Laboral Complementaria (AM650) con la disposiciones del Acuerdo de Cooperación Técnica, el plan de adquisiciones y el presupuesto indicativo. Previo al inicio de las actividades en los países de la región, se solicitará una carta de no objeción al organismo de enlace del país con el Banco.

## **V. Riesgos importantes**

- V.1** Los principales riesgos de esta cooperación técnica están asociados con la limitada disponibilidad de datos de los países CID. Al mismo tiempo, el limitado tamaño del sector público, la debilidad de las instituciones y el limitado espacio fiscal en varios de los países representa un riesgo en la implementación de la agenda propuesta.
- V.2** Para mitigar el riesgo el grupo de economistas de CID establecerá sinergias entre la academia y el mundo práctico de tal manera que la agenda diseñada tenga un valor práctico y un impacto significativo.

## **VI. Excepciones a las políticas del Banco**

- VI.1** Se contempla la posibilidad de una contratación directa basada en la Sección IV párrafo A.4.1 3 de GN-2765-1, política que justifica la contratación directa en caso de que la empresa tenga experiencia de valor excepcional para el trabajo o posea una clara ventaja sobre la competencia.

## **VII. Salvaguardias Ambientales**

- VII.1** De acuerdo con la Directiva B.03 (Pre-evaluación y Clasificación) de la Política de Salvaguardias Ambientales OP-703, esta Cooperación Técnica (CT) ha sido clasificada Categoría "C" debido a que las actividades a ser desarrolladas por la misma no generarán riesgos e impactos ambientales y sociales negativos. (Ver enlace electrónico [https://idbg.sharepoint.com/teams/EZ-RG-TCP/RG-T3474/50%20Environmental%20and%20Social/RG-T3474\\_SPF\\_20190621\\_1759.pdf](https://idbg.sharepoint.com/teams/EZ-RG-TCP/RG-T3474/50%20Environmental%20and%20Social/RG-T3474_SPF_20190621_1759.pdf))

### **Anexos Requeridos:**

**Anexo I. Matriz de resultados**

**Anexo II. Términos de Referencia**

**Anexo III. Plan de Adquisiciones**