

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

MARCO DE ACCIÓN DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

GRUPO BID

JUNIO 2021

El presente documento fue preparado conjuntamente por el BID, BID Invest y BID Lab, bajo el liderazgo de Laura Ripani (SCL/LMK) y Maria Teresa Villanueva (SCL/GDI). El equipo técnico estuvo conformado por Gabriela Aguerrevere (SCL/LMK), Maria Caridad Araujo (SCL/GDI), Irani Arraiz (BID INVEST), Federico Basañes (KIC/KIC), Maria Soledad Bos (SCL/EDU), Mariano Bosch (SCL/LMK), Cesar Buenadicha (LAB/DIS), Monserrat Bustelo (SCL/GDI), Monica Centeno Lappas (LEG/SGO), Gyoung Joo Choe (LAB/INV), Maria Victoria Del Campo (SPD/SDV), Alison Elias (SCL/MIG), Raquel Fernandez (SCL/EDU), Maria Paula Gerardino (SPD/SDV), Beatriz Gonzalez-Herrera (SCL/LMK), Isabel Granada (SCL/MIG), Elena Heredero (LAB/DIS), Pablo Ibararan (SCL/SPH), Ana Carolina Lustosa (LAB/INV), Felipe Munoz (SCL/MIG), Stephanie Oueda (BID-INVEST), Sebastian Penaherrera (SCL/LMK), Eric Parrado (RES/RES), Fernando Pavon (SCL/LMK), Martha Denisse Pierola (SCL/MIG), Claudia Piras (SCL/GDI), Cristina Pombo (SCL/SCL), Maria Fernanda Prada (SCL/EDU), Ferdinando Regalia (SCL/SPH), Milagros Rivas (BID-INVEST), Rafael Rodriguez-Balza (SCL/SCL), Vivian Roza (SCL/GDI), Sabine Rieble-Aubourg (SCL/EDU), Graciana Rucci (SCL/LMK), Andrea Saldarriaga (SCL/GDI), Yuri Soares (LAB/STI), Nicolas Soler (SCL/LMK), Rodolfo Stucchi (BID-INVEST), y Manuel Urquidi (SCL/LMK). Este documento también se ha beneficiado del trabajo elaborado por el grupo multisectorial de recuperación del empleo, integrado por colegas de todas las divisiones de VPS. Se agradece especialmente la dirección estratégica de Marcelo Cabrol (SCL/SCL), Irene Arias Hofmann (BID-LAB), y James Scriven (BID-INVEST).

De conformidad con la Política de Acceso a Información del BID y la Política de Acceso a Información de la Corporación, el presente documento se pone a disposición del público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo para su información.

CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	5
I. Acelerar la Reactivación del Empleo con Perspectiva de Género como Eje Central de la Recuperación Económica.....	9
II. Áreas Prioritarias para la Recuperación, Creación y Transformación del Empleo con Perspectiva de Género en America Latina y el Caribe	18
A. Áreas Tématicas de Intervención	21
B. Valor Agregado del Grupo BID	31
C. Instrumentos	32
D. Gobernanza	35
E. Movilización de Recursos de Donantes.....	37
F. Resultados Esperados.....	37

ANEXOS	
Anexo I	Matriz de Resultados del Marco de Acción EG
Anexo II	Temática del Marco de Acción EG

ABREVIATURAS	
ALC	América Latina y el Caribe
ADV/GDI	Departamento de Servicios de Asesoría en Género, Diversidad e Inclusión de BID INVEST
AFD	Agencia Francesa de Desarrollo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEE	Comités Estratégicos de Elegibilidad
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
COVID-19	Enfermedad del Coronavirus 2019
CT	Cooperación Técnica
CTIM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas
DRP	Diálogos Regionales de Política
DSP	Departamento de Estrategia y Desarrollo de BID Invest
EG	Empleo con Perspectiva de Género
ERM	Reunión de Revisión de Elegibilidad
FDC	Financiera de Desarrollo
FMI	Fondo Monetario Internacional
GBID	Grupo BID
GDLab	Iniciativa de Conocimiento sobre Género y Diversidad del BID
IED	Inversión Extranjera Directa
IG	<i>Investment Grant</i>
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
INO/ADV	Departamento de Operaciones de Inversión/Equipo de Servicios de Asesoría
IPGs	Iniciativas de Paridad de Género
IRENA	<i>International Renewable Energy Agency</i>
KIC	Sector de Conocimiento, Innovación y Comunicación del BID
LAB/STI	Unidad de Impacto y Estrategia del BID
LGBTQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, y <i>Queer</i>
MENA	Medio Oriente y Norte de África
MIPYME	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional de las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ORP	Oficina de Alianzas Estratégicas del BID
PIB	Producto Interno Bruto
PYMES	Pequeña y Mediana Empresa

ABREVIATURAS

pp	puntos porcentuales
RES	Departamento de Investigación del BID
SCL	Sector Social del BID
UNICEF	Fondo Internacional de Emergencia de las Naciones Unidas para la Infancia
VPC	Vicepresidencia de Países del BID
WEF	Foro Económico Mundial
We-Fi	<i>Women Entrepreneurs Finance Initiative</i>
WEP	<i>Women Empowerment Principles</i>

RESUMEN EJECUTIVO

- i. **El Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género del Grupo BID¹.** El presente documento establece el Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género (el Marco de Acción EG) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), BID Invest y BID Lab (el Grupo BID) para América Latina y el Caribe (ALC). El objetivo es recuperar, crear y transformar el empleo en la región con perspectiva de género. Para ello, el Marco de Acción propone articular los instrumentos vigentes del Grupo BID para guiar a la Administración del Grupo BID en la preparación de operaciones reembolsables y no reembolsables, así como en la implementación de actividades no operativas, de conformidad con las políticas y procedimientos vigentes del Grupo BID. El Marco de Acción EG tendrá una vigencia inicial de cuatro años. Con anterioridad a la finalización de dicho plazo, la Administración llevará a cabo un análisis de los resultados del mismo, y, con base en ello, determinará la necesidad de extender su vigencia. El documento con el análisis de los resultados del Marco de Acción EG será enviado para información al Directorio Ejecutivo del BID y del BID Invest.
- ii. **El Marco de Acción EG está alineado con la Visión 2025: Reinvertir en las Américas: Una década de oportunidades.** Este Marco es parte integral de la Visión 2025, en cuanto apoya al objetivo de trabajar en una recuperación económica sostenible e incluyente. Esto se observa en el aporte del Marco a los tres pilares de la Visión 2025: (i) el de reactivación del sector productivo; (ii) el de promoción del avance social; y (iii) el de fortalecimiento de una buena gobernanza e instituciones adecuadas. Promover más y mejores empleos es central en la agenda de recuperación y crecimiento económico de los países, por lo cual este Marco de Acción es un instrumento clave dentro de la Visión 2025 y potencia la acción del Grupo BID en la región. Asimismo, el hecho de que el Marco de Acción tiene una perspectiva de género, proponiendo acciones y soluciones concretas para derribar las barreras existentes para la participación laboral de las mujeres y promover el empoderamiento femenino, se alinea completamente con el fuerte énfasis que la Visión 2025 tiene en promover la igualdad de género y diversidad, empoderando a las mujeres. Finalmente, cabe destacar que el Marco de Acción se alinea con los desafíos transversales de igualdad de género y diversidad, capacidad institucional y estado de derecho de la Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2).
- iii. **La necesidad principal de contar con este Marco de Acción EG se ha dado producto de la pandemia de COVID-19.** A pesar de que el Grupo BID cubre algunos de los temas del Marco de Acción EG en documentos existentes tales como el Documento de Marco Sectorial de Trabajo, el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad, el Plan de Acción de Género, y el Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades, existen varias razones por las cuales se necesita contar con este Marco de Acción. La razón principal la ha impuesto el impacto enorme que la pandemia ha tenido en el mercado laboral y en el empleo femenino, lo cual exige que el Grupo BID acelere las acciones relacionadas a recuperar el empleo con perspectiva de género. Esta aceleración de las acciones debe usar todas las palancas que existen para transformar el empleo en la región, aprovechando las sinergias existentes dentro del Grupo BID. La segunda razón es que las prioridades institucionales de empleo y empoderamiento femenino llaman a

¹ El Grupo BID está conformado por dos entidades jurídicas distintas: el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Corporación Interamericana de Inversiones (CII), que en 2017 cambió su marca a BID Invest. El Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), que cambió su marca a BID Lab, es un fondo fiduciario administrado por el BID.

que todo el Grupo BID establezca una línea de base, una metodología de medición y metas respecto al aporte del Grupo BID al empleo, con especial énfasis en empleo femenino. A pesar de que el Grupo BID ha realizado esfuerzos individuales y dispersos para la medición del aporte del Grupo a la creación de empleo en la región, este esfuerzo no se ha hecho de forma generalizada ni coherente y ninguno de los documentos anteriormente citados se refiere a este tema. De esta manera, este Marco de Acción complementa los documentos tales como el Plan de Acción de Género, y los Marcos Sectoriales anteriormente mencionados.

- iv. **Durante la pandemia se han destruido más puestos de trabajo que en cualquier crisis anterior que experimentó la región.** De febrero a junio de 2020, el empleo total disminuyó un 14% (al menos 30 millones de puestos de trabajo)². Desde entonces, se ha recuperado casi la mitad del empleo perdido. Adicionalmente, esta crisis ha afectado fuertemente el empleo femenino. Según el Observatorio Laboral COVID-19 del BID, el empleo femenino -entre febrero y septiembre del 2020- disminuyó un 17,7% frente al 13,1% de los hombres, y esta diferencia se dio, en parte, porque las mujeres ocupan trabajos en sectores que fueron más vulnerables a esta crisis³. Por otra parte, la suspensión de actividades presenciales en materia educativa y de cuidados implicó un aumento de las actividades en el hogar, que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres⁴.
- v. **Sin una acción audaz en materia de empleo, al menos una generación completa de ciudadanos de ALC no podrá alcanzar su máximo potencial, y muchas de estas ciudadanas son mujeres.** No solo se debe acelerar la recuperación del empleo en el corto plazo, sino que se debe trabajar en desarrollar los factores habilitantes⁵ que son necesarios para que los empleos que se creen sean empleos de calidad⁶. Para esto, hay que superar los desafíos estructurales que caracterizan a los mercados laborales de la región: baja productividad, alta informalidad, grandes brechas de género y, más recientemente, la amenaza de desempleo tecnológico producto de la creciente adopción de nuevas tecnologías. Pero no todas las tecnologías destruyen empleos. La región debe aprovechar los impactos positivos que tuvo la crisis en cuanto a generar una rápida adopción de nuevas tecnologías y modalidades de trabajo para transformar los trabajos y formar una mano de obra capaz de adaptarse a los retos del futuro, con mayor digitalización, más teletrabajo, y otros avances tecnológicos que se aceleraron durante el último año y están aquí para quedarse. De igual manera, la región debe aprovechar las oportunidades que ofrecen sectores emergentes para la generación de empleo: la

² Datos del [Observatorio Laboral COVID-19](#) del BID.

³ El efecto de la pandemia sobre el empleo no es homogéneo a lo largo de los sectores de la economía. Las políticas de restricción a la movilidad y de distanciamiento social hicieron que algunos sectores se vean más afectados que otros. Para Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, las pérdidas de empleo se concentraron mayormente en los sectores de comercio, turismo y gastronomía, que son de alta empleabilidad femenina (BID, 2020b).

⁴ Antes de la pandemia se observaban importantes brechas de género: las mujeres en la región dedicaban más del doble de horas a responsabilidades domésticas y de cuidado no remuneradas que sus pares masculinos (Bustelo y otros, 2020). Evidencia durante la pandemia señala que el aumento de las tareas domésticas y de cuidado durante la crisis [profundizó esta carga desigual](#) del trabajo no remunerado dentro del hogar. Esta sobrecarga afecta no solo la decisión de participación laboral de las mujeres, sino también su intensidad y las posibilidades de progresión profesional a futuro.

⁵ Estos factores habilitantes incluyen el desarrollo de habilidades, cambios en las regulaciones y leyes laborales e impositivas adecuándolas a la realidad del siglo XXI, y transformación digital, entre otros.

⁶ En este documento, cuando hablamos de empleos de calidad nos referimos a trabajos por los cuales se paga lo suficiente para permitir que los trabajadores y sus familias formen parte de la clase media y cuenten con acceso a la seguridad social y protecciones laborales básicas.

transición energética, la bioeconomía, la economía del cuidado, y la economía plateada, entre otras.

- vi. **Uno de los desafíos estructurales que el Marco de Acción EG va a abordar con intensidad e intencionalidad es la falta de igualdad de condiciones en el acceso a oportunidades laborales para hombres y mujeres.** Los retos estructurales incluyen una brecha de participación laboral de 25 puntos porcentuales (pp) entre hombres y mujeres (en promedio en la región) con avances positivos, pero aún lentos (incrementos de solo 0.32 pp por año), y brechas salariales de un 18% (ajustando por factores observables). La recuperación económica de la crisis provocada por la pandemia necesita incorporar acciones concretas que logren atacar las causas estructurales que impiden la plena participación de la mujer en el mercado de trabajo y cerrar las brechas de género. Algunas de ellas tienen que ver con las capacidades, habilidades y contactos con las que las mujeres llegan al mercado laboral (por ejemplo, menor participación en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (CTIM)). Otras son las que ocurren en el mercado laboral (falta de incentivos, discriminación) y, por último, aquellas que están relacionadas a obstáculos derivados de normas sociales como la conciliación de la vida familiar y profesional. Estos problemas se han agudizado durante la pandemia por tres factores: (i) las mujeres se encontraban sobre representadas en los sectores más afectados por la pandemia; (ii) las tareas de cuidado y de apoyo a la educación a distancia cayeron desproporcionadamente más sobre las mujeres; y (iii) las mujeres estaban inicialmente en desventaja en términos de habilidades digitales, que fueron las más demandadas durante la pandemia. Hay otros temas que afectan la participación laboral femenina y su incorporación al trabajo formal y a trabajos más productivos y de mejores ingresos, tales como sesgos de género desde los primeros ciclos de la educación formal, violencia de género dentro y fuera del hogar, y falta de seguridad ciudadana. A pesar de que estos temas son sumamente importantes, este Marco de Acción EG se enfocará en las acciones relacionadas a lo que ocurre en el mercado laboral, y se articulará con las acciones planteadas en el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad y en el Plan de Acción de Género para las directrices y acciones relacionadas con acciones que caen fuera del ámbito del mercado laboral⁷. Debe remarcar que, sin una intencionalidad clara para atacar las causas profundas de las desigualdades en el mercado laboral, no se va a lograr revertir la tendencia negativa observada durante esta crisis, en cuanto a una mayor desigualdad entre hombres y mujeres.
- vii. **Mejorar el acceso y las oportunidades para las mujeres en el mercado laboral no es solo un tema de equidad, sino que también es una oportunidad para las economías de usar sus recursos de la manera más eficiente para crecer de forma sostenida.** A nivel micro, la evidencia muestra que una empresa con más mujeres está asociada con una mayor productividad e innovación, mejor manejo del riesgo, mayor retención de talento, políticas más homogéneas que favorecen a todos los empleados y apoyan la diversidad y el fortalecimiento de las dinámicas de equipos, entre otros (Lorenzo y otros, 2018; McKinsey, 2015; Christiansen y otros, 2016; Tacheva y otros, 2006; Woolley y otros, 2010). Dado que las mujeres aportan nuevas aptitudes al trabajo, las ventajas en materia de productividad y crecimiento derivadas de una mayor participación femenina en la fuerza laboral son muy importantes. Según una investigación del Fondo Monetario Internacional (FMI), en América Latina y el Caribe, cerrar la brecha de género podría incrementar el Producto Interno Bruto (PIB) en 22,5% en promedio, lo cual equivale al PIB combinado de Argentina, Colombia y Perú. Las cuatro quintas partes de este

⁷ El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad y el Plan de Acción de Género destacan acciones que tienen que ver con ámbitos que están fuera del mercado laboral, pero que afectan los resultados en este mercado.

aumento serían consecuencia de la incorporación de trabajadoras en la fuerza laboral, pero una quinta parte del aumento se debería al efecto que la complementariedad de la participación laboral que cada género ejerce sobre la productividad (Ostry y otros, 2018). Si no se hace nada al respecto, se corre el riesgo de deshacer los avances en materia de pobreza, desigualdad y reducción de brechas de género logrados en décadas anteriores.

- viii. **Las intervenciones para acelerar la recuperación del empleo incluyen, en primera instancia, políticas de mitigación, y luego instrumentos de recuperación integrales que subsanen los principales obstáculos para crear empleos.** El Grupo BID continuará apoyando a los países a instrumentar **políticas de mitigación** para ayudar a las empresas a mantener o crear empleos y a reducir el impacto de la recesión en los trabajadores y sus familias⁸. Es probable que las medidas de mitigación deban mantenerse en el futuro inmediato, o que deban anularse o volver a aplicarse durante las diferentes olas de infección⁹. A mediano plazo, los países deberán pasar de las políticas de mitigación a los **esfuerzos de recuperación integrales que subsanen los principales obstáculos que impiden crear buenos empleos**. El Grupo BID apoyará a los países para que promuevan una agenda ambiciosa de recuperación del empleo y creación de puestos de trabajo en la región sobre la base de la respuesta de política ante la pandemia. La respuesta de los países a la pandemia ha consistido, en gran medida, en ayudar a los trabajadores y a las familias mediante transferencias. Ahora es necesario implementar programas e inversiones en una escala suficientemente grande para acelerar la recuperación económica global en sectores emergentes tales como la economía digital y la economía verde, mejorando las habilidades de las personas, apoyando la innovación y la transformación de las empresas.
- ix. **Áreas temáticas de intervención.** El Marco de Acción EG acelerará acciones que atacan tanto los problemas coyunturales como los estructurales de la recuperación, creación y transformación del empleo con perspectiva de género. Estas intervenciones de corto, mediano y largo plazo se darán en tres áreas: **(i) Apoyo a empresas y a emprendedores:** Como reacción inmediata a la crisis, las acciones del Grupo BID se dirigirán a proteger el tejido productivo y el capital específico empresa-trabajador, creando incentivos para mantener y proteger el empleo, y facilitando los procesos de contratación, con énfasis en el trabajo de las mujeres. Asimismo, se trabajará en dinamizar la recuperación y la creación de empleo con perspectiva de género, brindando financiamiento para inversiones en bienes de capital y capital de trabajo, acceso a mercados y asistencia técnica a las empresas (principalmente a las empresas de alto crecimiento, Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) propiedad de mujeres¹⁰ y *startups* lideradas por mujeres) con innovación, transformación digital, y desarrollo de habilidades de trabajadores activos, incluyendo habilidades empresariales. En líneas similares, se apoyarán compañías jóvenes, con alto componente en CTIM y/o uso de tecnología que muestren evidencias iniciales de potencial de creación acelerada de empleos de calidad, especialmente femenino. Estas serán apoyadas de forma directa o

⁸ Para mantener la capacidad productiva de las empresas, se ha apoyado el suministro de liquidez, subsidios salariales y acuerdos laborales como los programas de reducción de la jornada laboral. En el caso de los trabajadores desplazados, se ha dado al ingreso de las personas en forma de transferencias, servicios de orientación e intermediación, así como inversiones considerables en el desarrollo de habilidades.

⁹ Es importante mencionar que [la salud fiscal de los países](#) debe tenerse en cuenta al tomar estas medidas. La reactivación de las economías con recursos públicos necesita revisarse y adaptarse para brindar apoyos a aquellos trabajadores y firmas que más lo necesiten, así como cesar apoyos que ya no sean requeridos, liberando recursos para financiar otros con un alto impacto sobre la recuperación de la actividad económica.

¹⁰ Especial énfasis debe ser puesto a apoyar MIPYMEs propiedad de mujeres, ya que las mujeres tienen más dificultad para atraer capital, entrar en cadenas de valor y desarrollar capacidades tecnológicas y digitales (Ellis y otros, 2010).

a través de intermediarios financieros y no financieros. De la misma manera, se apoyarán los procesos y la gestión del cambio necesarias para que las empresas puedan reestructurarse, transformar y/o mejorar la calidad del empleo, aumentar la diversidad de sus proveedores en las cadenas de valor (específicamente a través de compras a MIPYMES propiedad de o lideradas por mujeres o personas de grupos diversos – pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes, personas con discapacidad o personas LGBTQ+), e incrementar el empleo femenino. A mediano y largo plazo, se apoyarán estrategias de crecimiento empresarial sostenible e inclusivo en sectores de alto crecimiento y/o emergentes (por ejemplo, cambio climático, bioeconomía, energía renovable, transporte limpio, asistencia a personas con discapacidad y adultos mayores, jardines de cuidado infantil, servicios de preescolar, AgTech, BioTech, HealthTech, EdTech); **(ii) Apoyo al desarrollo del talento humano:** en el más corto plazo, el Marco de Acción EG se concentrará en evitar la depreciación del capital humano de los trabajadores, favoreciendo la rápida reasignación de trabajadores de sectores en declive a sectores emergentes, la transición al mercado laboral de los nuevos graduados y la contención de los efectos negativos de la COVID-19 sobre las generaciones futuras de trabajadores. Es importante entender profundamente los cambios que tendrá el mercado laboral, cómo la tecnología va a cambiar no solo la forma en la que trabajamos, sino también qué trabajos van a perdurar en el tiempo, cuáles van a desaparecer y cuáles van a ser creados. A partir de este análisis, se preparará a las personas para los trabajos del futuro. Eso debe hacerse con perspectiva de género y diversidad, evitando que las mujeres estén sobre representadas en áreas de trabajo de baja productividad o empleo informal y que ellas estén fuera del mercado de trabajo mucho tiempo. Al mismo tiempo, se trabajará en generar las habilidades demandadas por los empleos del futuro, mediante nuevas formas de brindar capacitación, que permitan llegar a escala en corto tiempo e incrementar el número de mujeres capacitadas. En este sentido, se buscará apoyar modelos de formación innovadores que brinden nuevas soluciones al desafío de desarrollo de habilidades del siglo XXI y programas de apoyo remedial para cerrar las brechas de aprendizaje y el abandono escolar desatado por la crisis. Adicionalmente, se apoyará a las empresas a desarrollar políticas y programas para atraer, retener y desarrollar el talento humano con énfasis en la promoción de las mujeres y la diversidad. En el mediano y largo plazo, se apoyará la implementación de sistemas digitales e híbridos de intermediación y formación para el trabajo, programas de pago por resultados para el empleo de poblaciones vulnerables (por ejemplo, personas migrantes) y el desarrollo de habilidades que culminen en certificaciones avaladas por la industria. Asimismo, se promoverá la adquisición de habilidades en los jóvenes que están en la escuela secundaria y forman la nueva generación de trabajadores de la región. Se trabajará en programas de orientación vocacional y brindando información desde la escuela secundaria y en otros ámbitos, para atraer más mujeres a especializarse en CTIM, promoviendo una nueva generación de mujeres en estas áreas; y **(iii) Leyes y regulaciones para mejorar el funcionamiento del mercado laboral y fomentar el crecimiento empresarial:** en lo inmediato, el Marco de Acción EG apoyará la adaptación de las legislaciones, regulaciones e instituciones a las circunstancias de la pandemia de la COVID-19 de modo que no se incrementen las brechas de género actuales y para que los lugares de trabajo cumplan con las directrices de salud emitidas por las autoridades nacionales. El Marco de Acción promoverá inversiones para reabrir colegios y centros de cuidado y cambios en las regulaciones de empleo flexible, teletrabajo, tiempo parcial, y en las leyes de protección y mantenimiento del empleo con especial énfasis en el empleo femenino. Asimismo, se diseñarán y estructurarán mejores beneficios, protecciones y derechos para los trabajadores independientes (por ejemplo, los trabajadores/as del hogar) y de plataformas, especialmente los más vulnerables, a través de innovaciones

tecnológicas (WorkerTech)¹¹. En el mediano y en el largo plazo, se activarán acciones para fortalecer y digitalizar las instituciones del mercado de trabajo, impositivas y de protección social, con énfasis en crear incentivos que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en empleabilidad y acceso a empleos (por ejemplo, regulaciones de apoyo para la lactancia materna en el trabajo y licencias parentales remuneradas, e incentivos para empresas comprometidas con la igualdad de género en empleo, paridad salarial y liderazgo). Se realizarán cambios en los sistemas de protección y seguridad social, leyes laborales (bajando costos no-salariales), y sistemas impositivos, incorporando acciones que incentiven la participación laboral femenina. Asimismo, se apoyará el desarrollo a largo plazo de sistemas de cuidado de calidad, y las acciones en este ámbito que permitan a los trabajadores de este sector transitar a esquemas de empleo formal. Adicionalmente, se promoverá el cumplimiento de leyes que prohíben la discriminación de género o hacia otros grupos vulnerables. También se buscará fortalecer los derechos laborales de grupos vulnerables como las personas trabajadoras del hogar, que son mujeres en su gran mayoría.

- x. **Valor agregado del Grupo BID.** El Marco de Acción EG sirve como un paraguas para acelerar de manera transversal la acción del Grupo BID en el tema recuperación, creación y transformación del empleo con perspectiva de género, ampliando y mejorando el potencial y la calidad de las operaciones y asistencia técnica del Grupo BID. Como la fuente de financiamiento multilateral más importante para el desarrollo en la región, el Grupo BID ofrece una serie de ventajas comparativas para articular las tres áreas temáticas de intervención del Marco de Acción EG, con un enfoque multisectorial, así como para captar financiamiento complementario y generar conocimiento para el diálogo sectorial y el apoyo técnico. Las ventajas comparativas del Grupo BID en los temas incluidos en los tres pilares son varias, pero podemos enfatizar el valor que los clientes del Grupo BID destacan en referencia al apoyo técnico y financiero tanto a través de subsidios como de créditos a empresas y emprendedores para la recuperación y la creación de empleo de calidad; el valor que los clientes asignan al apoyo que el Grupo BID brinda al desarrollo de habilidades para que se transite fluidamente a industrias emergentes; y la amplia experiencia del Grupo en el apoyo a la reformulación de leyes y regulaciones laborales y sistemas de aseguramiento social. Todo esto, aunado al hecho de que el Grupo BID tiene la capacidad de introducir acciones específicas de género, hace que el Grupo BID sea el socio de preferencia de la región en el tema de empleo y empleo femenino. En este sentido, el valor agregado del Marco es poder tener un impacto positivo en la región en el contexto de la pandemia de la COVID-19, ya que esta crisis del empleo sin precedentes, y su golpe específico en el empleo femenino, así lo requiere. Por lo tanto, el Grupo BID dará valor agregado a la región principalmente aumentando su impacto a través de unir esfuerzos, aumentar la acción en este tema, innovando e identificando sinergias. A nivel institucional, se aprovechará el lanzamiento y la ejecución del Marco EG para: (i) coordinar la acción del Grupo BID alrededor del tema de recuperación, creación y transformación del empleo, con perspectiva de género; (ii) mejorar las operaciones para maximizar el impacto en el empleo, con énfasis en el empleo femenino; y (iii) empezar a medir el impacto del Grupo BID en la región en términos de creación de empleo y visibilizar los esfuerzos que el grupo BID hace en el tema. Con respecto al último punto, vale la pena destacar que el tema de medición de empleo aún no cuenta con una metodología estandarizada y sistemática en el Grupo BID.

¹¹ WorkerTech es un concepto emergente asociado a las nuevas modalidades de empleo que se define como la oferta de servicios digitales que aprovechan el poder y la comodidad de la tecnología para ofrecer a los trabajadores independientes y con modalidades flexibles, beneficios personalizados a la vez que les facilitan el acceso a sistemas de protección y la defensa de sus derechos.

Si bien han existido distintos esfuerzos por medir esto, los mismos no han alcanzado masa crítica a nivel institucional. Así, no se ha visto una adopción homologada de un indicador, lo que contribuye a la falta de una línea de base. El Marco de Acción abre un espacio sumamente valioso de discusión, homologación de indicadores, y creación de una línea de base para medir el aporte del Grupo BID al empleo en la región, así como para medición de los resultados alcanzados en los siguientes años.

- xi. **Instrumentos.** Para la implementación del Marco de Acción EG y el cumplimiento de sus objetivos, se prevé un uso integral del conjunto de instrumentos financieros y no financieros vigentes del Grupo BID¹². Los instrumentos financieros incluyen: (i) operaciones de préstamo, de garantía y de cooperación técnica reembolsable con y sin garantía soberana; (ii) inversiones de capital; (iii) cooperación técnica reembolsable; (iv) operaciones de financiamiento no reembolsable para inversión (*investment grants-IG*) y cooperación técnica no reembolsable; (v) bonos de género y diversidad; y (vi) financiamiento mixto (*blended finance*). Asimismo, el Grupo BID podrá complementar el apoyo a los países con instrumentos no financieros, que podrán incluir: (i) estudios e investigación aplicada; (ii) formación de alianzas regionales y globales con organizaciones internacionales y locales relevantes; (iii) diálogos regionales de políticas, capacitaciones y eventos de promoción; y (iv) servicios remunerados de asesoría y conocimiento del BID (*fee for services*) y servicios de asesoría para empresas por parte de BID Invest.
- xii. **Movilización de recursos.** Debido a que las necesidades de inversión en ALC exceden las capacidades tanto de sus gobiernos con fuertes restricciones fiscales en un escenario post-COVID-19, como de la banca de desarrollo, es clave movilizar recursos de donantes públicos y privados, así como apalancar recursos de otras agencias de desarrollo bilateral y multilateral para complementar los recursos propios del Grupo BID destinados al Marco de Acción EG. La Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP), en coordinación con el Sector Social, elaborarán una estrategia y dirigirán las actividades de movilización de recursos en cualquiera de las áreas de intervención y modalidades de apoyo del Marco de Acción EG.
- xiii. **Coordinación Técnica.** El Sector Social (SCL) del BID actuará como Coordinador Técnico para el Marco de Acción EG. Para las operaciones de BID Invest, el Departamento de Estrategia y Desarrollo (DSP) de BID Invest actuará como punto focal. Para las operaciones de BID Lab, la unidad de Discovery de BID Lab actuará como coordinador técnico y la Unidad de Impacto y Estrategia (LAB/STI) actuará como punto focal para el monitoreo y seguimiento. Tanto SCL como DSP y LAB/STI contabilizarán de forma anual las operaciones que están alineadas con el Marco de Acción EG de las respectivas operaciones de financiamiento reembolsable, no reembolsable, e *investment grants*, tanto con recursos propios del Capital Ordinario del BID y del BID Invest como con recursos de BID Lab y de donantes administrados por el BID, BID Invest o BID Lab. Este mecanismo de gobernanza busca optimizar y potenciar el apoyo del Grupo BID a proyectos que activen la recuperación, creación y transformación del empleo en la región con perspectiva de género. La centralización de la gobernanza en un sector del BID y la coordinación con BID Invest y BID Lab asegurará no solamente la calidad técnica y rigurosidad en la alineación de las operaciones y actividades no operativas financiadas, sino también facilitará la identificación de estas y la correspondiente rendición de cuentas a partes interesadas. La identificación de oportunidades de alineación de actividades y operaciones se realizará en estrecha colaboración con las divisiones sectoriales y las

¹² Cada uno de los instrumentos mencionados en este párrafo será utilizado de acuerdo con la capacidad, lineamientos, y autorización de uso que cada miembro del Grupo BID tiene para otorgarlos.

gerencias de países, utilizando las herramientas de programación y revisión de cartera existentes. La estrategia de comunicación y de generación de conocimiento del Marco de Acción EG se coordinará desde el Sector Social, en colaboración con KIC, RES y VPC.

I. ACELERAR LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO EJE CENTRAL DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

- 1.1 **Reactivar el empleo en la región es central para la recuperación económica.** Al mismo tiempo, es necesario hacerlo sin dejar de lado la resolución de los problemas estructurales del mercado de trabajo, las altas tasas de informalidad, y la baja productividad y, más recientemente, el impacto de nuevas tecnologías como la automatización y las plataformas digitales. A estos problemas estructurales se suman otros estrictamente relacionados a las inequidades de género: la baja participación laboral femenina, las brechas salariales de género, la segregación ocupacional, la subrepresentación femenina en posiciones de liderazgo, entre otros. Además, también dentro de los desafíos de informalidad, productividad y tecnología, se han documentado brechas de género.
- 1.2 **Los países de ALC sufrían, antes de la pandemia, graves problemas laborales que eran estructurales y persistentes, siendo uno de ellos la alta informalidad.** En 2018, el 42% del empleo en la región fue formal, aunque con grandes diferencias entre países que se han mantenido casi igual en las últimas dos décadas, siendo en 2018 solamente cinco pp más altas que veinte años antes. También existía una gran heterogeneidad entre países. En un extremo, Chile y Uruguay tenían tasas de formalidad de alrededor de 70%, mientras que, en el otro, Bolivia, Perú y Nicaragua reportaron empleo formal de 20% (BID, 2020a). Más de 140 millones de trabajadores participaban en el mercado laboral sin protección contra riesgos y fuera del paraguas proporcionado por las leyes laborales (Salazar-Xirinachis y Chacaltana, 2018). Además, hay grandes flujos de trabajadores entre los sectores formal e informal. En promedio, alrededor del 25 por ciento de los trabajadores transitan de empleos formales a informales en el plazo de un año (Maloney, 2000; Alaimo y otros, 2015), lo que implica que la proporción de trabajadores que son continuamente formales es aún menor. Según el Índice de Mejores Trabajos, la brecha de género en América Latina es de 22,5% y en la dimensión de calidad que incluye las tasas de formalidad y de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza, los hombres logran 17,3 pp más que las mujeres.
- 1.3 **La pandemia de la COVID-19 ha puesto de manifiesto las vulnerabilidades estructurales de los grandes mercados laborales informales de la región y las limitaciones de los sistemas de protección social.** Aunque la mayoría de los países proporcionaron transferencias de emergencia a los trabajadores informales (Busso y otros, 2020), éstas no compensaron completamente los ingresos perdidos, ni llegaron a todos los que las necesitaban. Además, durante la pandemia, otras características de los mercados laborales informales afectaron aún más la baja capacidad de los gobiernos para responder con efectividad a la crisis (Busso y otros, 2020; Díaz Cassou y otros, 2020). Muchos trabajadores informales no tienen cuentas bancarias, especialmente las mujeres¹³, lo que impide la entrega rápida de ayuda financiera. Asimismo, al ser parte de la población vulnerable o de clase media emergente, la mayoría de los trabajadores informales no formaban parte de los registros sociales ni de los padrones de beneficiarios de programas sociales dirigidos a la población en pobreza y pobreza extrema, por lo que su identificación y registro para recibir apoyos fue un desafío para todos los países. Además, la informalidad ha hecho que las políticas de contención sean más complejas. Sin acceso a la cobertura

¹³ La proporción de mujeres con respecto a los hombres que posee una cuenta bancaria es de 0,84 (Demirguc y otros, 2018).

contra riesgos de pérdida de ingresos laborales (por ejemplo, seguro de desempleo)¹⁴, licencia por enfermedad o de atención médica, los trabajadores informales, muchos formales, y en especial las mujeres que tradicionalmente tienen menor cobertura, no pudieron quedarse en casa ni adherirse a las medidas preventivas de salud pública (Bottan y otros, 2020). Por otro lado, el crecimiento de la economía de plataformas está provocando que millones de personas agreguen fuentes de ingresos y den forma a sus vidas mediante una amplia variedad de relaciones laborales no convencionales, desafiando aún más a los gobiernos para que transformen sus esquemas de protección y alcancen tanto a trabajadores informales como a los de la nueva economía de plataformas.

- 1.4 **Hoy en día pensar solo en términos de trabajos tradicionales (con un único empleador y contratos de larga duración) ignora a millones de personas que agregan fuentes de ingresos de una amplia variedad de relaciones laborales no convencionales.** La región requiere de mayor adopción de modalidades flexibles de trabajo, impulsando la adopción de las mismas no solo por mujeres sino también por hombres¹⁵. Muchas personas pasaron a trabajar en la economía de plataformas digitales, especialmente aquellas dedicadas al envío de comida a domicilio (Madariaga y otros, 2020), y se volvieron trabajadores esenciales durante los periodos más duros del confinamiento¹⁶. Este protagonismo también puso en relieve las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas, abriendo un debate sobre la relación empleador y empleado en los modelos de negocio de las empresas de plataformas y en cómo mejorar estas nuevas modalidades de empleo y hacerlas más resistentes para garantizar la seguridad económica y laboral de estos trabajadores. Muchos migrantes se han sumado a este tipo de trabajos de plataformas, especialmente aquellos trabajos a demanda, dado que en general, tienen un acceso limitado a rápidas oportunidades de empleo, especialmente cuando su situación en el país receptor es irregular.
- 1.5 **Aproximadamente 1,5 millones de migrantes en la región presentan una situación migratoria irregular que afecta sus oportunidades de acceso a un empleo de calidad.** En Ecuador, Colombia, Perú y Costa Rica, la proporción de migrantes con una situación irregular es 74%, 56%, 25% y 25%, respectivamente (Abuelafia, 2020)¹⁷. A mediados de 2020, los hombres (50,5%) superaban ligeramente a las mujeres (49,5%) en la proporción de migrantes internacionales en ALC (DAES, 2020). El estar en una situación migratoria irregular afecta la calidad de vida de los migrantes, dado que reduce su acceso a los servicios sociales y las oportunidades de empleo formal. Los migrantes son más proclives a tomar trabajos que requieren habilidades menos complejas o diferentes a aquellas en las que se capacitaron (Blyde y otros, 2020). En un estudio que se realizó antes de la pandemia, se observó que la tasa de informalidad entre los migrantes asciende al 65%, en

¹⁴ La región no cuenta con sistemas integrales que, por un lado, protejan a los trabajadores de riesgos como la pérdida de empleo y, por otro, fomenten su empleabilidad presente y futura (Alaimo, 2014). Solo ocho países de la región cuentan con un seguro de desempleo. En el resto, la única protección de los trabajadores ante el desempleo son las regulaciones laborales (como las indemnizaciones por despido).

¹⁵ Evidencia europea (Kato, Ogawa and Owan, 2016; Spiegelaere y Piasna, 2017) muestra que los hombres utilizan la flexibilidad para invertir en su carrera y crecer profesionalmente, mientras que las mujeres la utilizan para ocuparse del hogar.

¹⁶ En Chile, Rappi subió a 7.000 repartidores activos al día con 55.000 registrados (antes de la pandemia eran 4.000 activos sobre 40.000 inscritos) y PedidosYa los aumentó 20% en mayo de 2020. Cabify incrementó en 78% los conductores en su categoría Easy Taxi desde marzo de 2020. En DiDi, más de 17.000 conductores inscritos en el servicio *express* se sumaron desde marzo. Un reciente análisis de Workana reveló que la actividad de *freelancers* en América Latina creció un 42%.

¹⁷ Se reconoce la heterogeneidad del grupo de población migrante, que, en promedio, es más joven y más educada que las poblaciones autóctonas. La tasa de participación de migrantes es superior al 80%, lo que representa una posibilidad de contribuir un dividendo demográfico que podría ser importante en los países caracterizados por el envejecimiento de la población o para complementar las habilidades de los trabajadores locales.

comparación con el 50% en el resto de la población (Blyde y otros, 2020), y sus salarios generalmente son inferiores¹⁸. En el contexto de la pandemia, las mujeres migrantes están entre las más afectadas por los impactos de la COVID-19 por estar en trabajos que requieren contacto físico. El 17,2% del total de personas trabajadoras del hogar remuneradas en América Latina son migrantes y en su gran mayoría mujeres, estas trabajadoras juegan un papel crucial en la “crisis del cuidado” que desató la pandemia, sin embargo, en la mayoría de los países enfrentan la ausencia o incumplimiento de la legislación/regulación laboral vigente (OIM/CEPAL, 2020). También se incrementaron los riesgos a la trata de mujeres dado que el confinamiento invisibiliza el delito y dificulta la identificación de casos, entre otros factores (OIM/CEPAL, 2020).

- 1.6 **La productividad laboral en la región creció a un ritmo lento, en torno al 1% anual, en los últimos 30 años.** Incluso los países más productivos de la región están muy por debajo de la frontera de crecimiento de la productividad. Algunos países se han estancado con un crecimiento negativo o nulo de la productividad durante 30 años. El aumento de la participación laboral femenina es una forma de aumentar su productividad y crecimiento. De acuerdo con estimaciones recientes, la producción económica de América Latina y el Caribe sería 22% mayor si se cerrara la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres (Ostry y otros, 2018), lo que equivale al PIB combinado de Argentina, Colombia y Perú. La región carece de tres elementos clave necesarios para generar un crecimiento saludable de la productividad: habilidades, innovación y un entorno empresarial adecuado (Bosch y otros, 2021). Una proporción elevada de la fuerza laboral de América Latina y el Caribe carece de las habilidades que necesita para ser productiva. Entre las personas que se están graduando e ingresando al mercado laboral, hay una desconexión entre las habilidades que se enseñan en la escuela y las que se exigen en el mercado de trabajo (BID, 2020c; Accenture, 2018), pero también se ha comprobado que las habilidades son insuficientes entre los trabajadores adultos¹⁹. La región también tiene, en promedio, puntajes de gestión inferiores y empresas con una administración más deficiente que en las regiones más desarrolladas (Lederman y otros, 2014). La región de América Latina y el Caribe fluctúa en lo que respecta a la adopción de tecnologías y la innovación. Si bien se han logrado algunos avances en materia de diversificación tecnológica y aumento de la penetración de la banda ancha en zonas urbanas y rurales, existen barreras importantes que afectan la adopción de nuevas tecnologías y la innovación. En primer lugar, la falta de preparación de la fuerza laboral impide la adopción y uso efectivo de nuevas tecnologías (Benavente y otros, 2016); además, debido a los salarios más bajos, las innovaciones tecnológicas resultan menos atractivas para las empresas. La innovación también se ve limitada por el hecho de que la mayoría de las compañías de América Latina y el Caribe son pequeñas y medianas empresas (PYME) con escasa capacidad para innovar. Por ejemplo, en Perú, solo el 27% de las empresas ha incorporado nuevas tecnologías, aunque

¹⁸ El impacto de la migración en los salarios de la población autóctona suele ser relativamente bajo, un dato que coincide con las investigaciones realizadas en países desarrollados (Blyde y otros, 2020). En Colombia, el 64% de los migrantes recientes gana menos que un salario mínimo (DANE, 2018); en Ecuador, este porcentaje es del 86% menos (OIM, 2019); en Perú, el 18% de la población migrante es pobre (Rossiasco Uscategui, 2019); y en Costa Rica, existen brechas entre los salarios promedio de los costarricenses y las poblaciones migrantes nicaragüenses en todas las ocupaciones, pero, especialmente, entre aquellas más calificadas (Mora Román y Guzmán, 2018).

¹⁹ El 56% de los adultos en Chile, Ecuador, México y Perú tiene un desempeño deficiente en alfabetización y aritmética, y estos países se ubican en los últimos lugares entre los 39 países participantes en el Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (BID, 2020c).

el porcentaje se reduce al 7% cuando se consideran tecnologías distintas a los servicios avanzados de redes (Novella y otros, 2019)²⁰.

- 1.7 Los regímenes tributarios y las normas laborales generalmente inciden en el crecimiento de las empresas y la eficiencia en la asignación de capital y mano de obra, y también pueden afectar al crecimiento de la productividad al impedir la reasignación de recursos de las empresas menos productivas a las más productivas.** En los países de ACL, estos efectos pueden ser considerables (Pagés, 2010). Un ejemplo es la prevalencia de regímenes tributarios simplificados que benefician a las micro y pequeñas empresas y que, quizás, reducen los costos de formalización de las empresas, pero también limitan su crecimiento. Por ejemplo, en Perú, un régimen tributario simplificado basado en el tamaño lleva a las empresas a agruparse por debajo del umbral de tamaño que determina la elegibilidad (Azuara y otros, 2019). Con respecto a las normas laborales, los costos excesivos de la formalización del trabajo (Alaimo y otros, 2017) y la incertidumbre acerca de los costos de los despidos pueden causar importantes distorsiones y desincentivar el crecimiento de las empresas (Alaimo y otros, 2015; Kugler, 2004). Asimismo, el acceso al crédito es limitado. El crédito interno otorgado al sector privado representa el 47,4% del Producto Interno Bruto (PIB) de la región, en comparación con el 198% en los Estados Unidos. Las microempresas y las PYME enfrentan un déficit de financiamiento del 41,7% del PIB regional (Herrera, 2020). Aun antes de la pandemia de la COVID-19, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) tenían grandes dificultades para acceder al crédito, con un déficit de financiamiento estimado de US\$1,8 billones, equivalente al 41,7% del PIB regional (Herrera, 2020). Existe una brecha de género en el emprendimiento, donde la mayoría de las empresas dirigidas por mujeres en América Latina están en el sector de servicios y tienden a ser de menor tamaño que los dirigidos por hombres, con menos empleados, menores ganancias y menor acceso al capital necesario para ser escalable (Bartesaghi y otros, 2016). Ninguna economía de América Latina se encuentra clasificada entre los primeros 50 puestos del índice *Doing Business* del Banco Mundial.
- 1.8 En las últimas décadas, ha habido avances fundamentales en la situación laboral de las mujeres en la región, pero persisten las brechas económicas de género.** La participación laboral de las mujeres sigue estando 25 pp por debajo de la de los hombres y que se dispara a 40 pp cuando se trata de hombres y mujeres con hijos menores de 5 años (OIT, 2019a; Bustelo y otros, 2019). Sin embargo, en los últimos 30 años, la tasa de participación promedio ha mantenido un crecimiento sostenido y sin precedentes, pasando del 41% a inicios de 1990 a 50,9% en 2019, un ritmo mayor a cualquier otra región del mundo (CEPAL/OIT, 2019). Esta incorporación al mercado laboral se ha dado en un contexto de desventaja y desigualdad que, antes de la pandemia, se manifestaba en: (i) mayor desempleo, reflejado en una tasa de desocupación de 10,2 para las mujeres comparada con 7,3 para los hombres durante los primeros tres trimestres de 2019 (OIT, 2020a); (ii) segregación ocupacional, donde las mujeres son mayoría en el empleo del sector de servicios comunales, sociales y personales (64%), y están presentes de manera importante en los servicios financieros (43%), sin embargo, están prácticamente ausentes en la construcción (3%), minas y canteras (11%) y agricultura, silvicultura y pesca (14%) (OIT, 2019a); (iii) una baja representación de las mujeres en el ingreso, permanencia y graduación en las carreras de grado CTIM (30% de graduados en el área CTIM son

²⁰ Asimismo, faltan infraestructuras claves para la adopción de tecnologías. A todo ello se suman las cuestiones relativas a la calidad y el costo. Los costos de la conectividad ascienden a alrededor del 10% de los ingresos de los hogares, mientras que en los países de la OCDE equivalen a menos del 2% (umbral de asequibilidad de los servicios de banda ancha). Ver <https://digilac.iadb.org/en/inicio>.

mujeres) lo cual contribuye a un menor número de mujeres que trabajan en dichas áreas (Bustelo y otros, 2019); (iv) subrepresentación de mujeres en puestos gerenciales y directivos, junto a una sobrerrepresentación en categorías profesionales, técnicas y empleadas de ventas (OIT 2019b; Abrahams y otros, 2016); y (v) brecha salarial de género de 17% (CEPAL/OIT, 2019); Artza y otros, 2019). Además de tener más empleo, el empleo de los hombres es de mejor calidad que el de las mujeres. Según el Índice de Mejores Trabajos, la brecha de género en América Latina es de 22,5% y en la dimensión de calidad que incluye las tasas de formalidad y de trabajos con salario suficiente para superar la pobreza, los hombres logran 17,3 pp más que las mujeres. Previo a la pandemia, se estimaba que, sin acelerar el cierre de las brechas de género, la región iba a tardar 59 años para alcanzar la igualdad de género en el ámbito laboral (Foro Económico Mundial, 2020). Seguramente esta proyección se ha desacelerado aún más en la post-pandemia.

- 1.9 **La región cuenta con la brecha de género en el acceso al financiamiento más grande del mundo para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME) (US\$86 mil millones).** El mercado de financiamiento para las mujeres es la mayor economía emergente del mundo y está subatendida por el sector bancario (Dassanou y otros, 2014). La evidencia muestra que los servicios financieros para las mujeres son muy rentables para las empresas financieras dado que las mujeres son clientes más leales, con una rentabilidad elevada, mejor comportamiento de pagos y ahorradoras más prudentes. Las mujeres superaron al mercado general en términos de crecimiento en clientes y crédito, así como en incremento de depósitos (Alianza Global de Bancos para la Mujer, 2017; BID Invest, 2018). Además, se demuestra que, a pesar de que las mujeres emprendedoras invierten 50% menos capital que los hombres emprendedores, tienden a generar 20% más de ingreso. A pesar de estas ventajas, casi el 70% de las empresarias mujeres son rechazadas por los intermediarios financieros, o no consiguen la financiación adecuada o reciben tasas de interés más altas (IFC, 2011).
- 1.10 **La pandemia de la COVID-19 ha destruido el empleo como ninguna otra crisis previa, con un impacto mayor sobre el empleo femenino, exponiendo las vulnerabilidades de los mercados laborales de ALC y amenazando con deshacer los avances logrados en el cierre de brechas económicas de género en las últimas dos décadas.** De febrero a junio de 2020, se ha perdido aproximadamente el 14% de todo el empleo en la región y el 6,8% del empleo formal de la región. Esto representa unos 30 millones de trabajadores que perdieron su empleo y sus ingresos durante los primeros seis meses de la pandemia, la mayoría de ellos sin acceso a la salud y sin seguro de desempleo. El impacto en empleo femenino ha sido mayor en varios países. Al igual que el empleo total muestra cierta recuperación desde agosto de 2020. En Bolivia, Chile, Colombia, México, Perú (Lima Metropolitana) y Paraguay, el empleo de las mujeres registra una mayor caída y una recuperación más lenta (BID, 2021). En efecto, destaca que, en el caso de Paraguay y Bolivia, el empleo masculino ha vuelto al nivel previo a la crisis y, sin embargo, el empleo femenino aún registra pérdidas. Asimismo, el empleo formal cayó menos en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres en los pocos países donde se puede medir (República Dominicana, México y El Salvador). Según un análisis del Informe de Riesgos Globales 2021 realizado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), la participación de las mujeres en la fuerza laboral en América Latina se redujo en al menos 10 pp durante la pandemia.
- 1.11 **La pérdida de empleo ha afectado principalmente a las mujeres debido a tres características distintivas de esta crisis.** Primero, la demanda laboral en ocupaciones y sectores que requieren una alta proximidad física (por ejemplo, hospitalidad, servicios alimentarios y comercio minorista, trabajo doméstico, entre otros) se ha desplomado debido

a las políticas de restricción a la movilidad y de distanciamiento social. Este tipo de ocupaciones son de alta empleabilidad femenina (Alon y otros, 2020; Banco Mundial, 2020; Fondo Monetario Internacional - FMI, 2020a) y utilizan con mayor frecuencia mano de obra poco calificada (Mongey y otros, Pilossoph, 2020), por lo que generan trabajos informales (Hatayama y otros, 2020). La economía del turismo, que incluye tanto el turismo como todos los sectores que dependen de él, representó el 26% del PIB total en el Caribe y el 10% en América Latina. Dado que la economía del turismo es muy intensiva en mano de obra, representó el 35% del empleo en el Caribe y el 10% en América Latina (CEPAL, 2020a). El turismo ofrece oportunidades importantes para las mujeres al ofrecerles horarios de trabajo flexibles y empleos a tiempo parcial, aunque las brechas de género siguen existiendo. Las mujeres representan casi el 60% de los trabajadores en actividades de alojamiento y alimentación en América Latina y el 61% en el Caribe. Aunque muchas mujeres trabajan en empleos de bajo nivel y mal remunerados (OMT, 2019), la mitad de las empresas turísticas de la región son propiedad de mujeres (Banco Mundial, 2017; CEPAL, 2020a). En el Caribe, el turismo representa 1 de cada 6 puestos de trabajo, la mayoría de los cuales son ocupados por mujeres (CEPAL, 2020). Se prevé que las crisis sanitaria y económica afecten negativamente al empleo en el sector del turismo, en particular si el regreso de los visitantes nacionales e internacionales es lento. Según el escenario base, que no tiene en cuenta las medidas de mitigación que están aplicando actualmente todos los Gobiernos de la región para proteger las empresas y los empleos, el empleo total podría reducirse 9 puntos porcentuales en el Caribe y 2 puntos porcentuales en América Latina (CEPAL, 2020a). Segundo, los cierres de las escuelas y el incremento de la demanda de cuidado de niños y adultos mayores aumentaron la carga de trabajo no remunerado en el hogar, que recae principalmente en las mujeres.²¹ Encuestas realizadas durante el confinamiento en ALC muestran que las mujeres han asumido la mayor parte de las responsabilidades domésticas y del cuidado no remunerado. Por ejemplo, mientras que dos tercios de las mujeres encuestadas afirmaron ser las únicas a cargo de realizar las tareas de limpieza y cocina, menos de una cuarta parte de los hombres afirmaron hacerlo (Bottan y otros, 2020; Banco Mundial, 2020; OIT, 2020b; OCDE, 2020). Por último, en respuesta a las políticas y medidas de distanciamiento social, muchas empresas y personas optaron por el teletrabajo (Azuara Herrera y otros, 2020). Sin embargo, las brechas de género en el uso y acceso a las tecnologías de información y comunicación documentadas antes de la pandemia (Bustelo y otros, 2019), así como las otras barreras mencionadas afectaron la capacidad de teletrabajar de las mujeres durante la crisis (Agüero y otros, 2020). Además de incrementar las brechas de género en el empleo, la pandemia ha profundizado las brechas de género entre las PYMEs. Las empresas lideradas por mujeres generalmente están concentradas en los sectores que han sido más afectados por la crisis comparado con las empresas lideradas por hombres. Según la Encuesta sobre el Futuro Empresarial del Banco Mundial, la OCDE y Facebook, las PYMEs lideradas por mujeres en América Latina presentan un 11% más posibilidades de cerrar ante la crisis de la COVID-19 comparado con aquellas dirigidas por hombres. Además, según el Rastreador Global de Respuestas de Género a la COVID-19, la mayoría de los países no están haciendo lo suficiente para proteger a las mujeres de las consecuencias económicas y sociales de la crisis de la COVID-19. En total, de las 339 medidas de protección social y del mercado laboral que

²¹ Las mujeres, quienes tradicionalmente tienen una mayor carga en cuidados y trabajo no remunerado al interior del hogar, han recibido un duro impacto durante la crisis del COVID-19 debido al aumento en esta carga (Sevilla and Smith 2020; Farre et al. 2020; Collins et al. 2020; Boca et al. 2020). Esto ha afectado su participación en el empleo remunerado y el número de horas disponibles para trabajar, particularmente si son madres de niños edad escolar (García-Rojas y otros (2020) documentan el caso de Colombia, Sena y otros (2021) presentan evidencia para Estados Unidos, Canadá, Alemania, España, Gran Bretaña y Países Bajos y Gutiérrez y otros (2020) realizan estimaciones basadas en las encuestas de hogares para otros países de ALC).

han sido adoptadas en respuesta a la COVID-19 por 42 países y territorios de ALC, solo 22% son sensibles al género porque fortalecen la seguridad económica de las mujeres o abordan el cuidado no remunerado.

- 1.12 **Existen temas de género estructurales que impactan los resultados diferenciales entre hombres y mujeres en el mercado laboral.** Entre ellos, hay temas de género de primera generación como la igualdad formal de derechos, el acceso de las niñas a la educación y la mortalidad materna. Las tasas de mortalidad materna siguen disminuyendo en ALC con más lentitud que en otras regiones. Con respecto a temas de segunda generación²² importantes en la región, además de las brechas económicas de género, en la región destacan: (i) la violencia contra la mujer; (ii) el embarazo adolescente; y (iv) la voz y agencia limitadas de las mujeres (CEPAL, 2014; ONU-Mujeres, 2012; UNIFEM, 2009; Banco Mundial, 2013a; Naciones Unidas, 2009). Éstos son ámbitos donde los gobiernos de la región demandan trabajo del Grupo BID y que además son abordados por el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad, y por el Plan de Acción de Género. Los temas de género a ser abordados por el Marco de Acción EG se concentrarán en los relativos al mercado laboral, y se articularán con las acciones que conducen a mejorar las problemáticas de género que no se relacionan directamente con el mercado laboral, pero afectan sus resultados, temas que son plasmados en otros documentos del Banco tales como el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad y el Plan de Acción de Género.
- 1.13 **El impacto de la pandemia ha sido demoledor en el tejido empresarial de América Latina y el Caribe.** Como consecuencia de la reducción en la demanda y las dificultades de abastecimiento de insumos, entre otros problemas, las empresas han bajado sus niveles de producción y de empleo y tienen serios problemas de liquidez (Angelelli y otros, 2020). Algunas encuestas empresariales²³ realizadas en países de la región dan cuenta de los impactos en ventas, producción, empleo y acceso a insumos. En Argentina, un 58% de las empresas experimentó una reducción de las ventas, mientras que ese porcentaje sube a 69% de las empresas industriales en Uruguay y a 79% en Brasil. Las dificultades de acceso a insumos afectan al 29% de las empresas industriales uruguayas y al 86% de las empresas encuestadas en Brasil. Finalmente, las firmas con bajas de producción se ubican en porcentajes que van desde 39% en Argentina hasta 81% en Brasil. Todas las encuestas muestran que los impactos son mayores entre las empresas de menor tamaño, que es donde se concentra la mayor proporción de mujeres trabajadoras (OIT, 2020c). Muchas de las MIPYMEs de las cadenas más afectadas (p.ej.: turismo y transporte) no tuvieron la capacidad de resiliencia adecuada para soportar los tiempos de recuperación de sus sectores, aun recibiendo distintos tipos de subsidios directos e indirectos. Es así, que la asignación priorizada de subsidios se convierte en una acción clave para los hacedores de política pública de la región.

²² El término “segunda generación” se usa para hacer referencia explícita al avance obtenido por la región en materia de igualdad de género. En el Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012 (Banco Mundial, 2012a), que tiene como tema central la igualdad de género, se identifican tres ámbitos: dotaciones, agencia, y oportunidades económicas. Mediante el uso de este marco, se han logrado un avance considerable en igualdad de género en América Latina y el Caribe en el ámbito de las dotaciones de capital humano; los dos retos que quedan en las dotaciones son la salud materna y las dotaciones de educación para mujeres indígenas. Sigue habiendo retos importantes en los ámbitos de agencia (muy señaladamente la capacidad para vivir una vida sin violencia) y oportunidades económicas.

²³ Todas estas encuestas se realizaron en marzo de 2020. Para Argentina, la fuente es de la Fundación Observatorio PYME. En Brasil, de la Confederación Nacional de la Industria. En el caso de Uruguay hay dos fuentes. Una de la Dirección de Estudios Económicos/Cámara de Industrias del Uruguay y otra de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información.

- 1.14 **A su vez, es notorio cómo la COVID-19 también ha generado un fuerte impulso en la comunidad emprendedora que, apalancando el uso de la tecnología, está innovando con productos y servicios para hacer frente a las implicancias sociales, económicas y de salud de la pandemia.** En efecto, según una encuesta representativa de empresas en Argentina, las compañías con un fuerte componente tecnológico estarían sufriendo un menor impacto negativo en el contexto de la pandemia: mientras que en promedio el 53% de los emprendimientos encuestados dejó de registrar ventas, dicho porcentaje fue de 29% en el caso de las compañías de base tecnológica (BID/PRODEM/UNGS, 2020). Un estudio sobre emprendimientos fundados desde 2010 en el sector tecnológico en tres ciudades de la región (México, Bogotá y Buenos Aires) revela que 53% de las empresas tecnológicas identificadas en las ciudades objetivo que obtuvieron capital fueron fundadas sólo por hombres, mientras que para aquellas fundadas o cofundadas por una mujer esta proporción es de 43%. Según ese mismo estudio, el ecosistema no es del todo desfavorable para las mujeres emprendedoras, ya que la proporción de emprendedores que lograron escalar su empresa a 50 o más empleados es muy similar entre hombres y mujeres, lo que sugiere que el ecosistema aún ofrece oportunidades para las emprendedoras (Endeavor, 2021).
- 1.15 **La pandemia de la COVID-19 aceleró la necesidad de adoptar, desarrollar y adaptarse al uso de herramientas digitales y trabajo a distancia, lo cual va a resultar en cambios permanentes en las competencias exigidas en el mercado laboral.** Aunque el teletrabajo ya existía como una modalidad de empleo previo a la pandemia, solo algunos países tenían leyes y regulaciones al respecto²⁴. La pandemia ha aumentado el debate y la aprobación de leyes de teletrabajo (con sus ventajas y desventajas) para lograr que algunas personas puedan seguir con sus tareas laborales²⁵. Por un lado, esto ha permitido que muchas empresas y trabajadores sigan operando mientras están en cuarentena; por otro lado, está exacerbando las desigualdades existentes entre los que pueden teletrabajar (y mantener su trabajo) y los que no pueden teletrabajar (y por lo tanto pierden sus puestos de trabajo). El análisis de las encuestas de hogares pre-COVID de 23 países de ALC, muestra que la proporción de personas empleadas que pueden teletrabajar es baja comparándola con la de los países desarrollados: entre el 7% y el 16%, con las tasas más bajas en Guatemala y Honduras y las más altas en Costa Rica y Bahamas (Azura et al, 2020). Los estudios realizados durante la pandemia en la región sugieren un número ligeramente mayor. En Chile y México, uno de cada cuatro trabajadores estaba teletrabajando en mayo de 2020 (INEGI, 2020; Bravo, Castillo y Hughes, 2020). Si bien la tecnología permite que cada vez más ocupaciones puedan ser realizadas de manera remota, el teletrabajo no es una solución para gran parte de la población, en especial los más vulnerables, y hay otros factores que influyen en la posibilidad de teletrabajar efectivamente, como la conectividad, las condiciones de la vivienda, el hacinamiento, y el cuidado de niños o adultos mayores.

²⁴ Colombia, Perú, Brasil y México regularon el teletrabajo en los últimos 12 años. Argentina y Ecuador tenían hasta 2020 regulaciones a nivel del Ministerio del Trabajo, sin carácter de Ley. Costa Rica aprobó su ley de Teletrabajo en septiembre 2019 y la reguló en diciembre del mismo año (Alaimo, 2021).

²⁵ Argentina, Bolivia, Chile, El Salvador, y Panamá aprobaron sus leyes de teletrabajo en 2020 (Alaimo, 2021). Otros países incluyeron consideraciones sobre el Teletrabajo en las Leyes de Emergencia producto de la pandemia, y falta saber qué pasará una vez pase la emergencia sanitaria. En esta situación se encuentran Ecuador, Honduras y Panamá. México incluyó precisiones y actualizaciones sobre teletrabajo en la reforma más amplia a la Ley Federal del Trabajo (que contó con apoyo técnico y operativo del BID). Estas modificaciones entraron en vigor en enero 2021. En otros casos, como Chile, Colombia y Perú, se incluyeron flexibilizaciones a la Ley de Teletrabajo durante la pandemia, como por ejemplo flexibilidad para teletrabajar temporalmente (Chile), flexibilidad horaria (Colombia), o la ampliación de teletrabajo por trabajo remoto (Perú). Países como Bahamas, Jamaica, Guatemala, no tienen legislación sobre teletrabajo. En los países del Caribe es una figura permitida y utilizada.

- 1.16 **La digitalización, que era solo un factor adicional para aumentar la productividad de las empresas, se ha vuelto un requisito indispensable para que estas sobrevivan, pero las empresas más pequeñas no tienen alta adopción tecnológica.** De acuerdo a un estudio del INTAL del BID, si bien la penetración de Internet y dispositivos móviles ha aumentado significativamente en la última década en América Latina y el Caribe, el uso de aplicaciones productivas y sofisticadas aún está muy concentrado en el subgrupo de empresas exportadoras y del sector de servicios (Basco y otros, 2020). La realidad es muy distinta para la mayoría de las MIPYMEs en la región, que representan el 99% de las firmas y el 60% del empleo, según datos de CEPAL de 2018 (Henriquez, 2020). Por ejemplo, en Chile, datos de la Encuesta Longitudinal de Empresas señalan que, aunque un 90% de las PYMEs tiene conexión a Internet, su uso se limita a enviar y recibir correos electrónicos, mientras que solo un 40% tiene página web y un 27% realiza comercio electrónico. Otro estudio regional (realizado en ocho países de ALC), encargado por Visa en el 2018, revelaba que siete de cada diez PYMEs usaban efectivo como método de pago.
- 1.17 **La creación de empleos verdes puede ayudar a revertir la situación y convertirse en una fuente importante de nuevos empleos.** El potencial de creación de empleos verdes en la región ligados a un proceso de descarbonización se estima en 15 millones de nuevos empleos (OIT/BID, 2020). Según las estimaciones de OIT y BID (2020), el proceso de descarbonización puede crear 22,5 millones de nuevos empleos en sectores como agricultura sustentable, sectores energéticos que producen energía con fuentes de energía limpia como la solar y eólica; y sectores productivos relacionados como la industria, la construcción y el sector forestal. Tan solo la producción de alimentos orgánicos y con prácticas sustentables, promoviendo una alimentación basada en plantas, aportaría 19 millones de nuevos empleos en la región. Se estima también que durante la transición se perderían 7,5 millones de empleos en el sector de combustibles fósiles (carbón, gas, petróleo) y en sectores productivos relacionados con el consumo de carne como la ganadería o la producción de alimentos para animales. Así pues, se estiman que se pueden crear 15 millones de empleos netos en la región. Además, es un sector con potencial generador de empleo para trabajadores con diferentes tipos de habilidades y niveles de formación. Si bien hay algunas señales positivas de los gobiernos de ALC con medidas de apoyo al teletrabajo, la movilidad sostenible y la producción de alimentos orgánicos, los países deben adoptar acciones más ambiciosas para que la recuperación post COVID-19 incorpore criterios ambientales (Sanchez y Torres, 2020). De esta manera, se aprovecharían las oportunidades para mantener y crear nuevos empleos verdes. En este sector, antes de la pandemia, se observaban brechas de género. En 2019, aproximadamente 78 millones de personas trabajaban en alguno de los sectores clave para la transición limpia y verde vinculada al logro de empleos verdes y crecimiento sostenible, 72% de los cuales eran hombres y 28% mujeres (Sanchez y Torres, 2020).
- 1.18 **Finalmente, se observa una crisis educativa debido a la pandemia de la COVID-19 que afecta a las próximas generaciones de trabajadores.** El cierre de las escuelas debido a la COVID-19 afecta a millones de niños y jóvenes, impacta en el bienestar de muchas maneras, y tendrá efectos duraderos a largo plazo (Azevedo y otros, 2020). Esto

incluye pérdidas de aprendizaje, deserción²⁶²⁷, limitado acceso a servicios complementarios entregados en las escuelas, como alimentación, higiene y subsidios, impactos en salud mental y riesgos de victimización y violencia. Asimismo, experiencias de crisis sanitarias pasadas, como el Ébola, muestran que los jóvenes de la escuela secundaria más vulnerables generalmente no regresan a la escuela y que las mujeres están expuestas a un riesgo mayor (Bandiera y otros, 2020). La crisis de la COVID-19 solo agrava las muchas barreras que enfrentan los jóvenes para acceder a una educación secundaria de calidad. Sin las habilidades necesarias, estos jóvenes no continuarán exitosamente su transición hacia la educación superior o al mercado laboral. Esta situación se agrava mientras mayor es el tiempo que permanecen fuera de la escuela²⁸. Adicionalmente, para los estudiantes que se gradúan durante la crisis, las posibilidades de conseguir empleo son menores, afectando no solo la empleabilidad y los salarios en el corto plazo, sino creando disparidades que perduran a lo largo de sus carreras²⁹.

II. ÁREAS PRIORITARIAS PARA LA RECUPERACIÓN, CREACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

- 2.1 La reactivación del empleo con enfoque de género en América Latina y el Caribe será un desafío enorme y por lo tanto requiere acciones igualmente importantes.** La región podría llegar a recuperar todos los empleos perdidos en un futuro cercano, pero existe el riesgo de que éstos sean de baja calidad. Un segundo riesgo importante es que las mujeres no tengan acceso a estos empleos y, mucho menos, a los de calidad alta. Por lo tanto, es claro que no debemos trabajar solamente en la recuperación, sino que se deben sentar las bases para: (i) crear empleos de forma sostenida, enfatizando soluciones innovadoras para que esta creación y transformación del empleo sea de calidad; y (ii) que el acceso al mismo tenga una perspectiva de género, y con esto se quiere decir, que se usen instrumentos específicos para que las mujeres se reinserten en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres.
- 2.2 La crisis de la COVID-19 impone la necesidad de impulsar estrategias de generación de empleo con perspectiva de género que permitan crear empleos de calidad y**

²⁶ En la mayoría de los países, las competencias para una transición hacia una economía de cero emisiones netas todavía no forman parte del programa de desarrollo de habilidades. A menudo esto se debe a la desconexión entre los sistemas de educación técnica y profesional, las políticas ambientales y las estrategias nacionales de desarrollo, así como a la desconexión entre las instituciones de desarrollo de habilidades y la industria (OIT, 2018b).

²⁷ Se estima que al menos 1,2 millones de niños, niñas y adolescentes podrían no regresar a las aulas y quedar excluidos de sus sistemas educativos), sumándose a los 7,7 millones que no asistían regularmente a la escuela antes de la crisis sanitaria. Además, algunos estudios iniciales para Chile y México indican que la pérdida de aprendizajes será una constante en el eventual regreso a clases presenciales (De Hoyos, R., 2020; Ministerio de Educación de Chile, 2020). Otras estimaciones para América Latina muestran un escenario más pesimista aun: la pandemia podría causar una pérdida de 0,9 años de escolaridad en promedio (Azevedo y otros, 2020).

²⁸ Esta situación es particularmente compleja en Mesoamérica.

²⁹ Repetidamente se ha mostrado que las consecuencias negativas de las crisis económicas afectan particularmente y a largo plazo a los recién graduados. Las tasas de desempleo juveniles se incrementaron significativamente más que las de adultos (Junankar, 2014) frente a la Gran Recesión de 2008. Este efecto fue mayor para trabajadores con menores niveles educativos (Rothstein, 2017). Los salarios de los jóvenes también se vieron afectados, suponiendo una pérdida de alrededor del 9% de los ingresos anuales en los primeros años en el mercado laboral y salarios menores a lo que les correspondería durante los primeros 10 años de carrera (Oreopoulos y otros, 2012 y Shcwandt y von Wachter, 2019). Estos efectos son más fuertes para aquellos trabajadores en la parte baja de la distribución de ingresos (Oreopoulos y otros, 2012), para minorías y para trabajadores que abandonaron la educación secundaria (Shcwandt y von Wachter, 2019), sufriendo mayores pérdidas económicas. Entre otros, estos efectos en ingresos se explican por la imposibilidad de cambiar de trabajo en los primeros años de carrera profesional y por la calidad del primer empleo.

recuperar los empleos perdidos, estableciendo un sendero de crecimiento económico inclusivo. Empezando por el pilar de **empresas y emprendimientos**, esto pasa por hacer inversiones para promover el empleo de calidad en sectores emergentes nivelando las oportunidades de acceso de las mujeres; promover mayor inclusión financiera y dar incentivos para empresas que incrementan y mejoran el empleo de calidad, con énfasis en el empleo y la empleabilidad femenina, y apoyar la transformación digital (especialmente de las PYMEs). También consiste en apoyar emprendimientos de base CTIM o con alto componente tecnológico capaces de crear empleos de calidad, especialmente femenino. En el área de **talento**, significa apalancar estrategias público-privadas de desarrollo de habilidades con un enfoque sectorial, apoyar iniciativas masivas de *upskilling* y *reskilling*, que proporcionen a la fuerza de trabajo las habilidades pertinentes necesarias para conseguir y conservar empleos de calidad y los trabajos en la economía digital y verde, brindar habilidades relevantes a los jóvenes que se encuentran en la escuela secundaria, cerrar las brechas de género en habilidades digitales, e incrementar la información e incentivos para que más mujeres incursionen en trabajos vinculados al sector CTIM. En cuanto a **regulaciones**, significa trabajar con los gobiernos y el sector privado de la región para impulsar cambios regulatorios que impulsen la creación y la transformación del empleo inclusivo con calidad, y aquí hablamos de leyes y regulaciones para teletrabajo y trabajo remoto, flexibilidad laboral con seguridad y protección social, mayor acceso a servicios de cuidado de calidad y licencias parentales que fomenten la corresponsabilidad en el cuidado³⁰. Asimismo, se necesita regular sectores y ocupaciones tradicionalmente informales, como es el trabajo doméstico –que representa una proporción significativa del empleo femenino– para que estos empleos se recuperen con mayor calidad y mejores condiciones y beneficios sociales.

- 2.3 **El Grupo BID está listo para desempeñar un papel de liderazgo clave en la recuperación, creación y transformación del empleo con perspectiva de género en ALC, proporcionando y apalancando recursos financieros, brindando asistencia técnica y coordinando iniciativas regionales como un socio estratégico.** El presente documento propone la creación de un Marco de Acción con perspectiva de Género para ALC (el Marco de Acción EG) con la finalidad de articular las acciones del Grupo BID en apoyo a sus países miembros prestatarios para que puedan crear empleo de forma inclusiva. Los temas incluidos en este Marco de Acción ya se trabajaban en diferentes secciones del Grupo BID, pero la magnitud del desafío impuesto por la pandemia de la COVID-19 requiere alinear estratégicamente los esfuerzos de todas las áreas del Grupo BID y aumentar la apuesta por el empleo con perspectiva de género, haciendo innovaciones que tengan un efecto de mayor escala e impacto que lo realizado en el pasado. Por lo tanto, el valor agregado de este Marco de Acción se resume en tres aspectos: (i) visibiliza los esfuerzos que el Grupo BID hace en el tema; (ii) aumenta el impacto a través de unir esfuerzos, innovar e identificar sinergias; y (iii) establece un punto de referencia que aún no existe para medir el impacto de las inversiones del Grupo BID en la región en términos de creación de empleo.
- 2.4 **Objetivo.** El Marco de Acción EG tiene como objetivo general articular los instrumentos vigentes del Grupo BID (operaciones reembolsables y no reembolsables y actividades no operativas) para recuperar, crear y transformar el empleo, con un énfasis en el empleo de las mujeres de ALC. Además, busca medir y monitorear el aporte del Grupo a la creación

³⁰ Es deseable que las licencias parentales sean remuneradas por los sistemas de la seguridad social, tengan una duración adecuada, puedan ser tomadas después de terminar la licencia de maternidad y paternidad por ambos cónyuges, a tiempo completo o de modo parcializado, con una parte intransferible para cada cónyuge y otro tiempo que debería poder ser compartido por ambos, garantizando así una consonancia con la realidad actual (Lupica, 2015).

de empleo en la región. Para lograr este objetivo, el Marco de Acción priorizará todas las acciones del Grupo BID que contribuyan a: (i) apoyar a empresas y emprendedores para recuperar el empleo perdido en la pandemia y crear nuevos empleos de calidad, con especial énfasis en aumentar el empleo de mujeres; (ii) equipar a las personas de la región con las habilidades necesarias para que tengan trayectorias de aprendizaje y laborales exitosas a lo largo de su vida; y (iii) fortalecer las instituciones, leyes y regulaciones laborales para mejorar el funcionamiento del mercado laboral.

- 2.5 **Plazo.** El Marco de Acción EG tendrá una vigencia inicial de cuatro años. Con anterioridad a la finalización de dicho plazo, la Administración llevará a cabo un análisis de los resultados del Marco de Acción EG y, con base en ello, determinará la necesidad de extender su vigencia. El documento con el análisis de los resultados del Marco de Acción EG será enviado para información al Directorio Ejecutivo del BID y de BID Invest.
- 2.6 **Alineación.** El objetivo del Marco de Acción EG está en consonancia con la priorización del Grupo BID en las áreas de inclusión social, igualdad, productividad e innovación. El Marco de Acción EG está alineado con el Marco de Resultados Corporativos del Grupo BID 2020-2023 (GN-2727-12), específicamente se alinea con los desafíos transversales de igualdad de género y diversidad, capacidad institucional y estado de derecho de la Actualización de la Estrategia Institucional (AB-3190-2). Asimismo, se alinea con: (i) el Documento de Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-9) en cuanto que busca ampliar e igualar las oportunidades de acceso de los trabajadores a empleos formales y aumentar su productividad; (ii) la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (GN-2588-4) al buscar mejorar los resultados de las personas en el mercado laboral; (iii) el Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades (GN-3012-3), al apalancar el uso de la tecnología para ampliar el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo de habilidades y hacer más eficientes los sistemas de desarrollo de habilidades y promover activamente la generación y el uso de información empírica para guiar las decisiones relativas al desarrollo de habilidades; (iv) el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad (GN-2800-8), la Política Operativa sobre la Igualdad de Género en el Desarrollo (GN-2531-9) y el Plan de Acción de Género para Operaciones 2020-2021 (GN-2531-18), -al ampliar las oportunidades económicas aumentando la participación femenina, el cierre de brechas económicas de género y el acceso de mujeres a puestos de trabajo y ocupaciones más productivas y mejor remuneradas dado que se buscará integrar y apoyar empresas con énfasis en el trabajo de las mujeres así como mediante el apoyo al desarrollo de talento enfocado a mujeres; (v) la Estrategia de Infraestructura Sostenible para la Competitividad y el Crecimiento Inclusivo (GN-2710-5); y (vi) el Plan de Acción de Diversidad para Operaciones 2019-2021 (GN-3001), al desarrollar el talento humano con énfasis en la promoción de la diversidad y aumentar la diversidad de proveedores en las cadenas de valor de las empresas.
- 2.7 Para BID Invest, el Marco de Acción EG apoya los ámbitos prioritarios de intervención de la Visión Renovada (CII/GN-296-1), del Plan de Acción de MIPYMES (CII/GN-364-1) y del Plan de Acción de Intermediarios Financieros (CII/GN-369) principalmente a través del financiamiento de las micro, pequeñas, y medianas empresas; inversión en habilidades empresariales; apoyo a la innovación, desarrollo tecnológico y la transferencia tecnológica; y la promoción de la infraestructura para el desarrollo. El Marco de Acción EG está igualmente alineado con la visión de INO/ADV en el apoyo al sector privado de ALC en temas de diversidad e inclusión. El “roadmap” de INO/ADV/GDI se enfoca en apoyar a las empresas en crear más y mejores empleos para mujeres y minorías, en crear productos de financiamiento más inclusivos para acelerar el acceso a crédito de mujeres y minorías y en el incremento de MIPYMES propiedad de mujeres en las cadenas de valor.

- 2.8 Para BID Lab, el Marco de Acción EG se alinea con el Plan de Negocios de BID Lab 2019--2021 (MIF/GN-235-3) al apoyar innovaciones que beneficien a poblaciones vulnerables con enfoque de género, y al crear conjuntamente con el Grupo BID intervenciones que generen un mayor impacto y escala. BID Lab, a través de sus áreas temáticas, financia emprendedores y negocios que puedan reducir las brechas de género en LAC, incluyendo un enfoque explícito en empresas lideradas por mujeres, disminuye la brecha de talento digital y de otros sectores de alto crecimiento para mujeres, grupos excluidos y poblaciones vulnerables, y prueba nuevos mecanismos de pagos por resultados para mejorar la calidad del empleo de grupos vulnerables. Asimismo, se alinea con nuevas áreas de exploración en temas emergentes como Economía Plateada y WorkerTech. BID Lab también tiene metas de género y diversidad que serán alineadas y compatibles con este Marco de Acción.
- 2.9 Finalmente, el Marco de Acción EG abarca temas centrales del diálogo permanente del Grupo BID con sus países miembros prestatarios, recogido en sus respectivas estrategias de país, que solicitan al Banco apoyo para temas como: mejorar la productividad y competitividad; financiamiento de corto y largo plazo para la inversión privada; fomento a la innovación; apoyo a reformas de sistemas de seguridad social e impositivos; inclusión financiera; desarrollo de habilidades; expansión de la oferta de los servicios de cuidado (infantil y para los adultos mayores); esquemas de protección social y contra riesgos; creación de empleos; programas de apoyo a una mayor equidad de género, entre otros³¹. Por lo tanto, es importante continuar afianzando el esfuerzo estratégico de VPC para incorporar temas de empleabilidad con perspectiva de género en los ciclos de preparación de las estrategias.
- 2.10 **Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).** Las prioridades del Marco de Acción EG se relacionan con 5 de los 17 ODS, específicamente con: (i) el ODS 4: "Educación de Calidad", a través de acciones que apoyen la formación de habilidades transversales para que el individuo se actualice de forma continua; (ii) el ODS 5: "Igualdad de género" a través de acciones que reduzcan las brechas económicas de género y generen mayor acceso de mujeres a empleo; (iii) el ODS 8: "Trabajo Decente y Crecimiento Económico" a través de acciones que promuevan el aumento de los niveles de productividad y la mejora del acceso a la tecnología; (iii) el ODS 9: "Industria, Innovación e Infraestructura" a través de acciones que promuevan el desarrollo de infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad; y (v) el ODS 10: "Reducción de las desigualdades" a través de la creación de más oportunidades para mujeres y minorías en el ámbito económico.

A. Áreas Temáticas de Intervención

- 2.11 Para poder alinearse con el Marco de Acción EG, las operaciones y actividades no operativas deben enmarcarse en una de las siguientes tres áreas temáticas de intervención:
- (i) **Apoyo y financiamiento a empresas y a emprendedores**, cuyo objetivo específico es recuperar el empleo perdido en la pandemia y crear nuevos empleos de calidad, con especial énfasis en aumentar el empleo de las mujeres;

³¹ Las Estrategias de País que consideran temas específicos sobre empleo son: Bolivia (2016-2020); Brasil (2021-2022); Colombia (2019-2022), Costa Rica (2019-2022); Ecuador (2018-2021); Haití (2017-2021); Jamaica (2016-2021); Panamá (2015-2019); Paraguay (2019-2023); Perú (2017-2021); República Dominicana (2017-2020); y Uruguay (2016-2020).

- (ii) **Apoyo al desarrollo de talento**, cuyo objetivo específico es equipar a las personas con las habilidades necesarias para que tengan trayectorias de aprendizaje y laborales exitosas a lo largo de su vida³²; y
 - (iii) **Promoción de regulaciones y leyes que dinamicen el empleo**, cuyo objetivo específico es mejorar el funcionamiento del mercado laboral, la calidad de los empleos y las condiciones para el acceso igualitario de hombres y mujeres a puestos de trabajo.
- 2.12 Todas las operaciones y actividades de asistencia técnica considerarán la incorporación de una perspectiva de género³³. Todas las operaciones y actividades no operativas deberán intentar medir cómo contribuyen a crear empleo, y especialmente apoyar las condiciones para incrementar el empleo femenino en ALC.
- 2.13 **Medición del aporte del Grupo BID a la creación de empleo de calidad, con perspectiva de género.** En las tres áreas temáticas de intervención, de forma transversal a las acciones de todo el Grupo BID, se trabajará en la definición de como el Grupo aporta, a través de sus acciones e inversiones, a la creación de oportunidades de empleo de calidad, midiendo, además, y de forma específica, el aporte al empleo femenino.
- 1. Apoyo y financiamiento a las empresas y a emprendedores para la recuperación, creación y transformación de empleo**
- 2.14 **El sector privado es el mayor generador de empleos formales.** En los próximos cuatro años, el Grupo BID priorizará intervenciones que apoyen a las empresas y emprendedores comprometidos en la generación de los empleos necesarios para recuperar todo el empleo formal perdido en la región, generar nuevas oportunidades de trabajo y transformar el mercado laboral, con enfoque en el empleo de las mujeres. Las PYMEs de la región son fundamentales en esta generación de oportunidades de empleo. A estas, la pandemia les ha traído retos no solo para mantener y recuperar los empleos en el corto plazo, sino para reconfigurarlos en el mediano y largo plazo. La emergente generación de compañías con enfoque CTIM o con alto componente tecnológico también cumplirá un rol crucial, tanto para la creación de nuevos puestos de trabajo que acompañen el crecimiento acelerado de los negocios, así como para brindar productos y servicios que ayuden a mitigar el impacto de la pandemia en los sectores de la salud, educación remota, logística, movilidad, tecnologías financieras, y soluciones digitales para PYMEs, entre otros.
- 2.15 **El Grupo BID continuará apoyando y ampliando las alianzas público-privadas para incrementar la igualdad de acceso al mercado laboral y crear oportunidades para que más mujeres puedan integrarse a la fuerza laboral.** El Grupo BID continuará apoyando alianzas público-privadas, como las Iniciativas de Paridad de Género³⁴ e impulsando los sellos y certificaciones que promueven la igualdad de género a nivel laboral y empresarial.

³² El Marco de Acción incorporará dentro del desarrollo de talento, inversiones en el sistema educativo para formar el capital humano necesario para el futuro del trabajo, especialmente para estudiantes de educación media que están próximos a ingresar al mercado de trabajo.

³³ La incorporación de la perspectiva de género es un enfoque estratégico para lograr el objetivo de la igualdad de género. La [Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo](#) del Banco, define la integración transversal de la perspectiva de género como “el proceso que busca que la igualdad de género y las necesidades de mujeres y hombres sean escuchadas y atendidas en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las intervenciones del Banco”. Para identificar las dimensiones de género de cualquier problema o intervención es necesario realizar primero un análisis de género con el objetivo de identificar y evaluar los diferentes roles, necesidades y oportunidades de hombres y mujeres y las relaciones entre ellos, así como las desigualdades en términos de poder, recursos y oportunidades entre mujeres y hombres que existen en los hogares, comunidades, países, y diferentes sectores.

³⁴ Como antecedente, en 2016, el BID se alió con el Foro Económico Mundial, y en 2019, con la Agencia Francesa de Desarrollo, para implementar las Iniciativas de Paridad de Género (IPGs) en América Latina y el Caribe.

Las IPGs son un modelo de colaboración público-privada, de alto nivel, que buscan apoyar a los gobiernos y al sector privado para identificar y cerrar las brechas que impiden la igualdad de acceso a oportunidades en el mercado laboral y empresarial. Las IPGs se han implementado en Chile, Argentina, Panamá, Colombia, República Dominicana, y Costa Rica. Las IPGs han contribuido a promover cambios de política pública tales como: la extensión horaria del programa de cuidado infantil de 4 a 7 en Chile, y la reglamentación de la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres en Panamá. Además, las IPGs trabajan con las empresas interesadas en implementar prácticas empresariales inclusivas que les permitan incrementar y mejorar la calidad de los empleos para las mujeres. A lo externo, las IPGs ha visibilizado al Grupo BID como una entidad que acompaña gobiernos y sector privado con conocimiento y acciones para cerrar las brechas económicas de género. A lo interno, ha permitido trabajar multisectorialmente comenzando los primeros dos préstamos basados en políticas enfocados en género en Argentina en 2018 ([4622/OC-AR](#)) y Panamá en 2019 ([4777/OC-PN](#)). Durante COVID-19, sirvieron como plataforma de intercambio de conocimiento entre los países para analizar el impacto diferenciado de la crisis económica derivada de la COVID-19 en la participación laboral de las mujeres y recomendar políticas apropiadas para mitigarlo³⁵. Los aprendizajes y las alianzas que se han generado a través de la IPG se aprovecharán para ser más audaces como Grupo BID en el futuro, ampliando este tipo de acción a más países de la región, fomentando más colaboraciones con colaboradores estratégicos y con el sector privado, y utilizando estas plataformas para generar diálogos basados en evidencia que impulsen los cambios regulatorios y las prácticas empresariales para cerrar las brechas económicas de género.

- 2.16 **La transformación digital y productiva del sector privado ayudará significativamente a aumentar y transformar el empleo, especialmente en lo que respecta a pequeñas y medianas empresas (PYMES).** Las empresas necesitan reestructurar y transformar sus procesos productivos y operativos para adaptar su modelo de negocio a las demandas del mercado post pandemia. Esto incluye la adopción de tecnologías para la digitalización de procesos productivos, operativos y comerciales para facilitar el trabajo no presencial (BID, 2020a, 2020b y 2020c). Para que las empresas logren realizar las innovaciones y transformaciones que atraigan la inversión extranjera y optimicen las oportunidades de vinculación con las nuevas cadenas regionales de valor, incluyendo la diversificación de sus proveedores (específicamente a través de compras a PYMES de propiedad de o lideradas por mujeres o personas de grupos diversos –pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes, personas con discapacidad o personas LGBTQ+), es imprescindible invertir en el desarrollo de habilidades empresariales, y en la transformación de su fuerza laboral activa. También es crucial trabajar en aspectos de gestión del talento humano con perspectiva de género en procesos de contratación, promoción, y combate a la discriminación y al acoso en el lugar de trabajo.³⁶ Además, para potenciar la digitalización acelerada de la economía debido a la pandemia, es necesario invertir en infraestructura, conectividad y programas que fomenten la tenencia y uso masivo de las herramientas necesarias para trabajar remotamente o participar en la economía digital.

³⁵ A raíz de dichas conversaciones se han venido implementando diferentes acciones tales como adaptar el plan de acción de la IPG frente a las prioridades post-COVID en Costa Rica, implementar un piloto de Teletrabajo en la Dirección General de Contrataciones Públicas en República Dominicana de la mano de Microsoft y se han producido recomendaciones para la reactivación económica con enfoque de género en Panamá.

³⁶ Es importante destacar el proyecto ELSA (Entorno Laboral sin Acoso), un proyecto del Grupo BID que ha sido lanzado en el año 2021 para disminuir los casos de hostigamiento hacia las mujeres dentro de las empresas en Bolivia, Perú y Colombia.

- 2.17 **El Grupo BID ofrecerá financiamiento, asistencia técnica, capacitación, servicios tecnológicos, información, espacios de prueba y recursos no reembolsables para ayudar a las empresas, con especial atención en las PYMEs para la recuperación, creación y transformación de puestos de trabajo.** Entre los programas que se acelerarán están: (i) innovación y transformación digital; (ii) servicios de extensión; (iii) acciones dirigidas a atraer, retener y desarrollar el talento con énfasis en la promoción de las mujeres y de la diversidad, a cerrar brechas salariales y a promover mayor participación de mujeres en puestos de liderazgo; (iv) estrategias para erradicar el acoso sexual laboral; y (v) financiamiento de inversiones en bienes de capital, capital de trabajo y asistencia técnica para empresas y emprendedores que creen nuevas fuentes de empleo donde los principios de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la no-discriminación sean ejes conductores. Se pondrá especial atención en actividades dirigidas a: (i) implementar el teletrabajo; (ii) realizar ventas y compras a través de plataformas digitales; (iii) organizar y gestionar los procesos productivos en forma remota; y (iv) reforzar la ciberseguridad y el acceso a internet de calidad en los hogares de los trabajadores. Asimismo, el Grupo BID trabajará con los países interesados en desarrollar programas de incentivos fiscales, financieros y de pago por resultados para las empresas comprometidas en recuperar, transformar y crear empleos de mayor calidad en la región, con perspectiva de género.
- 2.18 **El Grupo BID apoyará la creación de empleos de calidad a través del financiamiento de obras de infraestructura, la formalización de trabajadores asociados a tales obras y la operatividad y mantenimiento de las mismas, así como en áreas emergentes y de alto crecimiento.** Los antecedentes de la acción del Grupo BID en este tema nos muestran que la creación de empleo a través de las inversiones en infraestructura son un campo de acción importante³⁷. Además, la crisis de la COVID-19 nos genera una ventana de oportunidad única para pensar en una recuperación sostenible, inclusiva y resiliente en áreas emergentes y de alto crecimiento como: movilidad eléctrica, energías renovables, bioeconomía, tecnologías agrícolas inteligentes, maquinaria industrial eficiente, construcción verde, entre otras. Por ejemplo, en energía, se debe enfocar en la prestación de servicios: distribución, digitalización, hidrógeno, electro movilidad, entre otros, sin olvidar la oportunidad de transformación de la matriz energética en la generación renovable, que genera más empleos que la generación tradicional, con mayor equilibrio de género y que aumenta la sostenibilidad de la región. Para asegurar la transición justa, se deben acompañar las medidas de descarbonización con políticas que faciliten la reubicación de trabajadores, la promoción de empleo de calidad en áreas rurales, la oferta de nuevos modelos de negocios, y el apoyo a trabajadores desplazados (Sagel y otros, 2020). Por último, es necesario invertir en sistemas de información laboral que incluyan estadísticas sobre trabajos verdes, en el fortalecimiento de la calidad y pertinencia de los sistemas de educación y formación vocacional para sectores verdes, en robustecer las PYMES que ya cuentan con empleo verde pero necesitan actualizarse y capacitar a sus empleados y en el aumento de la cobertura y efectividad de los servicios públicos de empleo y otras políticas laborales activas que apoyen la transición a empleos verdes.
- 2.19 **Asimismo, el Grupo BID redoblará sus esfuerzos para apoyar la creación de *start-ups* y el crecimiento de MIPYMEs lideradas por mujeres.** BID Invest apoyará el acceso a crédito a las MIPYMEs mujeres: (i) a través del desarrollo de instrumentos financieros innovadores como los bonos de género que permiten acelerar el acceso a crédito de las

³⁷ Las estimaciones a partir de una muestra de proyectos de inversión financiados por el BID, durante el último lustro, en los sectores de agua y saneamiento, energía y transporte, indican que una inversión de US\$1.000 millones se asocia a la generación de 35 mil empleos directos en América Latina y el Caribe (Rivas et al, 2020).

empresas lideradas por mujeres³⁸; (ii) apoyando el programa de *on-lending* a MIPYMEs mujer (*women entrepreneurship Banking- web*) que ha apoyado a más de 23 instituciones financieras en más de 13 países y que ha permitido que las emprendedoras puedan hacer crecer sus negocios y a su vez poder crear más empleo. A través del fondo We-Fi, el Grupo BID se enfoca en incrementar el acceso a financiamiento, servicios, capacidades, mercados y conexiones para MIPYMEs lideradas por mujeres en la región. Asimismo, el Banco lanzó recientemente Creciendo Juntas en las Américas, un programa que, a través de Mujeres ConnectAmericas, brindará asistencia técnica a las MIPYMEs lideradas por mujeres para impulsar su integración en el comercio exterior y en las cadenas regionales de valor. También se apoyarán programas que implementen incentivos fiscales costo-eficientes³⁹ y financieros para las empresas que inviertan en entrenar y contratar a más mujeres; con especial énfasis en visibilizar y apoyar a las empresas comprometidas en apoyar el ingreso de más mujeres a ocupaciones en sectores en los que tradicionalmente no participan (energía, transporte, infraestructura, y sectores de alto componente tecnológico). Hay experiencias muy interesantes como, por ejemplo, BID Invest ha innovado en el uso de financiamiento mixto (*blended finance*) para promover y acelerar la contratación de mujeres y minorías en roles no tradicionales y en CTIM en proyectos climáticos financiado por BIDInvest con el apoyo de Canadá⁴⁰. BID Lab apoyará el ecosistema de start-ups, con inversiones en fondos y también directamente en empresas con mayor potencial transformador de América Latina y el Caribe. Dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en las MIPYMEs turísticas y se enfrentan a mayores obstáculos al acceso a la financiación, es fundamental garantizar el acceso de las mujeres a los fondos, los paquetes de estímulo fiscal, los préstamos y la contratación pública como parte de las estrategias de recuperación turística (CEPAL 2020a). Por último, se promoverá el uso de las ciencias del comportamiento en el diseño de intervenciones inteligentes que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral.

2. Apoyo al desarrollo del talento para equipar a las personas con las habilidades necesarias para que tengan trayectorias de aprendizaje y laborales exitosas a lo largo de su vida

2.20 Este Marco de Acción impulsará el desarrollo del capital humano necesario para construir las habilidades requeridas por el sector productivo y para los trabajos del futuro. El Grupo BID priorizará intervenciones dirigidas a: (i) formar y certificar a las personas con las habilidades demandadas por el sector productivo; (ii) desarrollar las habilidades cognitivas, técnicas y socioemocionales a nivel de educación media y técnico-profesional para acceder a empleos de calidad; y (iii) desarrollar mecanismos que faciliten la certificación de habilidades, la homologación de títulos, y el desarrollo de oferta de desarrollo de talento relevante para la inclusión de migrantes en el mercado de trabajo. Todas estas intervenciones contemplarán la inclusión de acciones dirigidas a incrementar el número de mujeres que cuentan con las habilidades para integrarse en trabajos de mejor calidad y en sectores y posiciones en los que tradicionalmente no participan. Herramientas como la *UN Women Empowerment Principles Diagnosis Tool* (WEP Tool) van a ser útiles para este propósito. Esta herramienta ha sido desarrollada por BID Invest, BID Lab, ONU Mujeres y el Pacto Global para medir brechas de género y brindar buenas prácticas a las

³⁸ Un bono social de género es usualmente emitido en Bolsas Institucionales de Valores con el objetivo de mejorar el acceso a financiamiento de las mujeres y ampliar la cartera de inversión en empresas y proyectos que necesariamente estén liderados o constituidos en su totalidad por mujeres.

³⁹ Los incentivos fiscales son “costo-efectivos si los beneficios que produce, tanto económicos como sociales y ambientales superan a los costos que genera, los cuales incluyen desde un costo fiscal por la pérdida de recaudación hasta efectos en la eficiencia, equidad y transparencia” (Rojas y otros, 2019).

⁴⁰ [For Equality We Make the Difference. Financial Incentives to Close the Gender Gap. IDB Invest.](#)

empresas para cerrar estas brechas. BID Invest ha tenido experiencia en aplicar esta herramienta a más de 30 clientes en ALC. Otro instrumento del grupo es el financiamiento mixto para acelerar el cierre de las brechas.

- 2.21 **En el corto plazo, y debido a la pandemia, se buscará combinar la protección del ingreso de los ciudadanos y evitar la depreciación de su capital humano, apoyando el desarrollo de habilidades y su reconexión con trabajos en sectores emergentes mediante servicios de *upskilling* y *reskilling*.** Los programas conocidos como *cash for training* pueden representar una herramienta para lograr este objetivo, dado su esquema de incentivos, y además porque son programas flexibles para adaptarse a sectores o grupos específicos de la población, por ejemplo, apoyo al desarrollo de las habilidades requeridas para que más mujeres ingresen en sectores con alto componente tecnológico. Dado que la pandemia ha brindado muchos aprendizajes acerca de la posibilidad y beneficio de usar sistemas digitales de intermediación y formación para el trabajo, se buscará apoyarse más que en el pasado en este tipo de sistemas, combinándolos con la educación presencial. A la luz de la crisis educativa sin precedentes desatada por la COVID-19, se incluirán estrategias de corto plazo para proteger a las generaciones futuras de trabajadores enfocadas en dos temas: (i) reforzar las medidas para prevenir el abandono escolar temprano y en cerrar las brechas de aprendizaje con especial énfasis en los grupos más afectados⁴¹; y (ii) apoyar la transición al mercado laboral para graduados, para prevenir que caigan en desempleo antes de empezar sus trayectorias laborales y minimizar las cicatrices de largo plazo.
- 2.22 **En el mediano y largo plazo, se atacarán los desafíos educativos pendientes para jóvenes que se encuentran en la escuela secundaria y post-secundaria (BID, 2020c).** Dado que un desafío importante es el del alto índice de abandono escolar sin graduación, el Grupo BID apoyará las siguientes acciones: reducción de obstáculos para continuar los estudios; detección precoz del riesgo de abandono, entorno seguro y estimulante y oferta educativa flexible; fomento de un entorno escolar más participativo; y articulación de un conjunto idóneo de habilidades para graduados. A nivel de post-secundaria, se trabajará con las universidades, institutos técnicos y plataformas de aprendizaje virtual, para poder desarrollar un ecosistema que provea con calidad y pertinencia las habilidades cognitivas, técnicas y socioemocionales avanzadas necesarias para seguir aprendiendo durante toda la vida y prosperar en el mercado laboral. Dado que en la educación post-secundaria, la cobertura aumentó, pero sigue siendo baja e inequitativa, y los adultos jóvenes no están adquiriendo las habilidades necesarias para prosperar en el mercado laboral, el Grupo BID reforzará los mecanismos de aseguramiento de calidad y la participación del sector privado para propiciar la expansión de la educación postsecundaria sin menoscabo de su calidad y pertinencia. También se facilitarán mecanismos de financiamiento que permitan acceder a la oferta educativa, así como transferirse entre itinerarios de aprendizaje y a lo largo de estos. Para los jóvenes que ingresan a la educación superior, el Grupo BID apoyará la formación de habilidades transversales para que el individuo se actualice de forma continua. Esto debe tener un énfasis especial en el desarrollo de habilidades transversales para apoyar a estudiantes en condición de vulnerabilidad y así mejorar el acceso, la permanencia y los resultados de los jóvenes en la educación terciaria. En todos los niveles educativos, se buscará establecer sinergias entre los programas de formación y las

⁴¹ Esto incluye programas de educación remedial que pueden implementarse en el periodo de vacaciones escolares y que ofrecen herramientas pedagógicas y apoyo socioemocional para padres y cuidadores (como por ejemplo el programa "Mate Wasi, Aprendiendo en Familia" que el BID apoya en Perú), transferencias de ingreso condicionadas a asistencia focalizadas a los grupos en riesgo.

estrategias nacionales o locales de desarrollo productivo en sectores económicos específicos⁴².

- 2.23 Durante toda la vida adulta, el Grupo BID apoyará a las personas a conseguir y conservar empleos de calidad impulsando asociaciones público-privadas que permitan brindar servicios de desarrollo de habilidades de calidad, y que respondan a la demanda del sector productivo (BID, 2020c).** Aquí el desafío es que una buena parte de la población adulta en nuestra región tiene un profundo déficit de habilidades básicas, digitales y socioemocionales, y que existe una brecha de habilidades entre este stock de habilidades y las que requiere el sector productivo. Por ello, el Grupo BID acelerará las acciones tendientes a reforzar los mecanismos de aseguramiento de la calidad y pertinencia para adquirir nuevas habilidades y certificar aquellas que ya se poseen; proveer mecanismos de financiamiento, orientación y opciones de aprendizaje flexibles que brinden acceso a oportunidades de aprendizaje, y asegurar la transferibilidad entre itinerarios de aprendizaje y a lo largo de estos. Se apoyarán modelos innovadores y escalables de capacitación que cuenten con un alto componente tecnológico y que muestren evidencias iniciales de su capacidad de desarrollar habilidades CTIM y/o habilidades demandadas por el sector productivo, especialmente en mujeres. La experiencia del grupo BID en la ejecución de programas de desarrollo de habilidades deja como lección aprendida principal que es clave colaborar activamente con el sector productivo para el diseño e implementación de programas de desarrollo de habilidades. Esto implica trabajar junto a los empresarios para desarrollar habilidades dentro del lugar de trabajo, así como asociarse con plataformas de aprendizaje virtual, universidades e institutos técnicos⁴³. Este Marco de Acción tomará en cuenta las lecciones aprendidas de programas financiados por el Grupo BID, tales como: (i) la formación técnica y profesional debe tener por objetivo capacitar y conectar a las personas con oportunidades de empleo específicas, brindándoles las habilidades necesarias para adaptarse a nuevas circunstancias; (ii) la capacitación que se complementa con servicios de colocación e intermediación laboral focalizados en la población meta es más eficaz; (iii) los programas de formación competitivos favorecen la participación del sector privado en el diseño; (iv) la participación del sector privado propicia el desarrollo de intervenciones de capacitación acordes con las necesidades reales, impulsando así la productividad laboral; y (v) el suministro de financiamiento a instituciones privadas de educación de alta calidad puede fomentar la competencia e indirectamente catalizar mejoras sistémicas en la oferta educativa de un país⁴⁴.
- 2.24 Desarrollo de habilidades para el empleo verde.** Desde ahora, pero con la mirada en el mediano plazo, se trabajará en generar las habilidades demandadas por los empleos ligados a la transición hacia una economía de bajo carbono. Se apoyarán estrategias público-privadas de desarrollo de habilidades ya que el sector privado desempeña un papel clave en la identificación de las competencias necesarias y la alineación del contenido de capacitación con la cambiante demanda de mano de obra y en muchos casos, la capacitación para la transición es proporcionada por empresas privadas.
- 2.25 Este Marco de Acción facilitará el aprovechamiento del capital humano en la población migrante a través del fortalecimiento de los procesos de regularización de estos en los países de acogida y la convalidación de sus títulos y grados a fin de**

⁴² Estas estrategias siguen las mejores prácticas de los países con sistemas de formación de habilidades exitosos (Amaral y otros, 2017).

⁴³ La experiencia del Grupo BID muestra que la participación del sector privado en programas de desarrollo de habilidades redundante en aptitudes más pertinentes y en mejores resultados laborales (BID, 2020c).

⁴⁴ Proyectos financiados por BID Invest en los últimos años destaca la importancia de aumentar el financiamiento para universidades privadas en la región, vincular al sector privado en la determinación de las habilidades necesarias y fortalecer los mecanismos de aseguramiento de calidad.

facilitar su acceso a los mercados laborales formales. El Grupo BID fortalecerá los procesos de evaluación de habilidades, recertificación y convalidación de saberes de los migrantes para que faciliten su acceso a mercados laborales formales y de esa manera aprovechar todo su potencial.

- 2.26 **Este Marco de Acción trabajará en paralelo con las acciones desarrolladas para desarrollar talento bajo las prioridades institucionales de apoyo a las cadenas regionales de valor y a la transformación digital, así como apoyando el enfoque en PYMEs.** En cuanto a las acciones dirigidas a apoyar el desarrollo de Cadenas Regionales de Valor, este Marco de Acción apoyará el desarrollo del talento que las nuevas empresas que se están instalando en la región requerirán a futuro. Asimismo, se apoyará el desarrollo de sistemas de formación de calidad y pertinentes que hagan a los países más atractivos para atraer futura Inversión Extranjera Directa (IED). Este Marco de Acción también incrementará las habilidades y competencias digitales con enfoque de género en los proyectos de Conectividad para la Transformación Digital. Se trabajará de forma paralela y complementaria con el Marco de Acción de Transformación Digital, brindando habilidades digitales a las PYMEs que adoptarán tecnologías digitales en los próximos cuatro años, y aprovechando los esfuerzos referentes a brindar más acceso y conectividad a la región, lo cual posibilitará mayor producción y productividad, y por ende, mayor empleo. Además, se trabajará en alianza con el sector privado para movilizar recursos financieros y apalancar recursos en especie, a través de sus diferentes soluciones tecnológicas.
- 2.27 **Este Marco de Acción articulara con la Iniciativa de Habilidades del siglo 21 y de Educación Mesoamérica.** La Iniciativa de Habilidades del siglo 21 es una iniciativa liderada por el BID que busca sumar y articular distintos actores del ámbito público y privado con el fin de equipar a los ciudadanos de América Latina y el Caribe con lo fundamental: habilidades transversales que les permitan crecer y prosperar más rápido, para alcanzar mayores niveles de bienestar. Esta Iniciativa es una coalición con más de 37 miembros, incluyendo Google, Amazon, Wikimedia, Hundred, Ashoka, Minerva, Plan Ceibal, Fundación Sura, Fundación Santillana para aportar conocimiento y soluciones), y habilidades digitales con enfoque de género. Educación Mesoamérica que es una iniciativa regional innovadora entre los 10 gobiernos de Mesoamérica, el BID, UNICEF, y otros socios estratégicos públicos y privados que permita tener una generación de jóvenes que contribuya activamente al desarrollo económico y social de sus países. De los casi 20 millones de jóvenes en Mesoamérica, la iniciativa busca incrementar el número de jóvenes que se gradúan de la escuela, enfocándose en los 5.3 millones de jóvenes excluidos por el sistema educativo y con mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral.
- 2.28 **El Marco de Acción también buscará profundizar las sinergias con *Juntos Es Mejor*, una iniciativa global creada por el BID y USAID para aprovechar el talento de la población migrante.** Esta iniciativa busca identificar, financiar y escalar soluciones innovadoras, para apoyar a los venezolanos y comunidades receptoras afectados por la crisis migratoria regional. La misma ha seleccionado 30 proyectos que brindan soluciones para mejorar la inclusión social y laboral de migrantes a través de la generación de empleo, fomento del espíritu empresarial y avance del empoderamiento económico de la mujer. Los programas son liderados por el sector privado y organizaciones de la sociedad civil que apoyan a población migrante y local, facilitando el acceso a herramientas de empleabilidad en línea, capacitación para desarrollo profesional, colocación laboral y orientación en legislación laboral local, entre otras actividades.
- 3. Promoción de regulaciones y leyes que dinamicen la recuperación, creación y transformación del empleo con perspectiva de género.**

- 2.29 **En el corto plazo, el Grupo BID apoyará la adaptación de las legislaciones y regulaciones laborales a las circunstancias que ya se venían experimentando en la región con cambios en la forma de trabajar y cambios tecnológicos, pero además teniendo en cuenta las diferencias introducidas por la pandemia de la COVID-19.** Se apoyará la formulación o reformulación de leyes de teletrabajo y de trabajo remoto. La misma debe cumplir los objetivos de promover mayor creación de empleo, facilitar la empleabilidad de las personas ante los diferentes ciclos de la pandemia en la región, y promover un buen balance entre la vida profesional y la vida personal.
- 2.30 **Pero las leyes de teletrabajo por sí solas no son suficientes para cambiar el funcionamiento del mercado laboral, se necesita una revisión integral de los códigos laborales y también pensar más allá del mundo laboral.** Entre los cambios necesarios, se deben impulsar cambios en regulaciones y políticas laborales tales como la revisión de la jornada laboral (duración y flexibilidad horaria), licencias parentales para hombres y mujeres, y otros arreglos flexibles de trabajo (Alaimo y otros, 2019). Dichos cambios deben estar acompañados de estrategias para que los trabajadores, particularmente las mujeres y los migrantes, puedan conocer y defender sus derechos en el lugar de trabajo y los empleadores tengan mayor conocimiento sobre las regulaciones existentes y las obligaciones que tienen con sus trabajadores. Asimismo, políticas de cuidado infantil para hombres y mujeres, incentivos a la corresponsabilidad en el trabajo y en el hogar, alianzas público-privadas (tales como las anteriormente citadas IPGs), que promuevan el cambio cultural en empresas es clave para potenciar teletrabajo inclusivo.
- 2.31 **En el corto plazo, el Grupo BID apoyará tanto la reapertura segura de escuelas y centros de cuidado, como las inversiones futuras necesarias para incrementar la oferta y mejorar la calidad de los servicios de cuidado infantil y de atención a adultos mayores.** En el caso de los prescolares y centros de cuidado infantil, se apoyará la implementación de rutas críticas para el regreso a las modalidades presenciales con definiciones de protocolos de seguridad y de calidad para asegurar una recuperación de la participación laboral femenina en la región. Se requerirá para este propósito contar con mecanismos aseguradores de la calidad en todas las prestaciones (incluyendo modalidades híbridas para garantizar la continuidad de prestaciones durante la pandemia y una mayor equidad), fortalecer la calidad de la fuerza laboral a cargo de este grupo etario, así como inversiones para aumentar cobertura presencial (i.e. espacio físico para mantener distanciamiento social, sistemas de ventilación en centros infantiles así como equipos de protección personal y testeo) y virtual (i.e. mejoras en conectividad y dispositivos) (Hincapie y otros, 2020). La reapertura segura de las escuelas es un primer paso para reducir la carga adicional que se ha generado como consecuencia de la crisis y se espera que ayude, al menos, a frenar las amplias brechas de género⁴⁵. Esto tendrá un impacto positivo en los niveles de empleo remunerado de las mujeres (en los márgenes extensivo e intensivo), pero el diseño y la prestación de estos servicios son importantes para asegurar que sean de calidad, asequibles y eficaces en función de los costos. es un sector donde hay un gran margen para mejorar la calidad de los empleos (especialmente el cuidado infantil y la atención a adultos mayores pues son áreas bastante precarizadas).

⁴⁵ Desde el BID, se han propuesto alternativas para la reapertura segura de las escuelas, así como estrategias que permitan contener los efectos de la pandemia sobre los estudiantes en el corto plazo y reflexionar sobre cómo se configurará la oferta educativa a partir de la crisis ocasionada por el COVID-19. Ver Bos y otros (2020); Berlanga y otros (2020); Rieble-Aubourg y otros (2020); Arias y otros (2020) (ver <https://blogs.iadb.org/educacion/es/despues-del-covid-19-que-la-educacion-de-america-latina-y-el-caribe-hacia-el-futuro/>).

- 2.32 **El Grupo BID apoyará leyes de protección y mantenimiento del empleo con especial énfasis en empleo femenino, reconfigurando y poniendo en marcha esquemas de aseguramiento social consistentes con y conducentes a la creación de empleos formales.** Se pondrá especial atención a crear incentivos para la creación de empleo formal (por ejemplo, reduciendo los costos de cumplimiento tal como la implementación de la factura electrónica) y que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en empleabilidad y acceso a empleos, fortaleciendo y digitalizando las instituciones del mercado de trabajo, impositivas y de protección social. Por ejemplo, en referencia a la promoción de la igualdad de oportunidades de empleo, se pondrá énfasis en adaptar las legislaciones para prohibir prácticas que facilitan la discriminación por género como incluir fotos y el estado civil en las solicitudes de trabajo⁴⁶. En el largo plazo se deben realizar los cambios sistémicos en los sistemas de protección y seguridad social, leyes laborales (bajar costos no-salariales), e impulsar reformas tributarias para incrementar la formalidad, incorporando un enfoque que incentive la participación laboral femenina.
- 2.33 **El Grupo BID apoyará esquemas de protección de los trabajadores, consistentes con una estrategia de creación de empleo formal.** Como parte de la respuesta a la pandemia, el Grupo BID ha acompañado la creación de sistemas ad-hoc para incorporar trabajadores formales e informales a esquemas de protección, sentando las bases para un nuevo paradigma de protección social que incluya amplios segmentos de la población y que sea adaptativa frente a choques temporales. En el corto plazo, el Grupo BID impulsará regulaciones y medidas de política para promover que los sistemas de protección social continúen apoyando transferencias, procurando que sean (i) más eficientes en su focalización, ya que, en aras de lograr una rápida expansión, se aplicaron filtros de selección de beneficiarios menos estrictos que los deseables bajo mejores condiciones de información y registros poblacionales; (ii) dinámicas, que se otorguen según evolucione la pandemia y los sectores de la economía y las poblaciones, como las mujeres, más afectadas por ella; y (iii) que incentiven la protección de vínculos laborales viables afectados temporalmente por la pandemia (variaciones en los mecanismos de seguros de desempleo, incentivos a las empresas) e identifiquen a los "nuevos pobres", provenientes de sectores estructuralmente afectados, de mayor empleabilidad que los beneficiarios estructurales de los programas de protección social, para prever la implementación de programas de *reskilling*. Estas medidas de corto plazo son consistentes con una visión de mediano plazo, donde se plantea establecer sistemas responsivos de protección social frente a crisis temporales y promover esquemas de protección social para los "empleos de la nueva normalidad / empleos del futuro" (menos asalariados, multi-empleo, trabajo a distancia, etc.), asegurando un piso mínimo de protección y ofreciendo nuevos instrumentos para promover mayores niveles de protección basado en incentivos. Se promoverá que estos sistemas no estén basados en el vínculo laboral de las personas, para que así no generen costos adicionales a determinadas modalidades de participación laboral y promuevan la movilidad y el dinamismo en el mercado laboral.
- 2.34 **El Grupo BID apoyará a los países de la región a implementar estrategias para mejorar la cobertura y equidad de los programas clave de aseguramiento social.** La pandemia ha demostrado la necesidad de reformas sustantivas de los sistemas de aseguramiento social en la región. Estas reformas son política y técnicamente complejas, pero el Grupo BID tiene la capacidad técnica y la experiencia operativa para apoyar a los países a promover un diálogo técnico y político de alto nivel para el diseño de una nueva generación de sistemas de seguridad social, leyes laborales y reglamentos que tomen en

⁴⁶ Aún en los casos en que un anuncio de trabajo especifica que la empresa está buscando contratar a una mujer, Arceo-Gómez y Campos-Vázquez (2019) encuentran evidencia de discriminación hacia las mujeres casadas.

consideración las trayectorias laborales desiguales entre hombres y mujeres y fomenten la autonomía económica de las mujeres. Aumentar la cobertura del sistema de aseguramiento social requerirá el rediseño de la forma en que los trabajadores acceden a la protección contra riesgos, así como las políticas para impulsar la formalización. El Grupo BID apoyará a los países de la región a implementar estrategias para mejorar la cobertura de los programas clave de aseguramiento social con perspectiva de igualdad de género, mediante: (i) la desvinculación del acceso a la seguridad social de la condición de empleo; (ii) la vinculación a la seguridad social a todos los trabajadores (no sólo a los trabajadores asalariados); (iii) la identificación de fuentes complementarias de financiación, además de, o en lugar de, las contribuciones de los empleadores y de los trabajadores; (iv) la integración de las prestaciones contributivas y no contributivas con garantías mínimas; (v) el fortalecimiento de la aplicación de las contribuciones; y (vi) la adopción de más derechos para ocupaciones desprotegidas y eliminación de reglas perjudiciales para mujeres. Para apoyar crisis futuras se necesitan reformas conducentes a garantizar la sostenibilidad y la equidad de los sistemas, mediante la implementación de instrumentos para lograr sistemas de seguro de desempleo y pensiones contributivos y no contributivos más eficientes, equitativos y sostenibles (como reformas paramétricas que mejoren la equidad, mecanismos de ajuste automático y pilares voluntarios modernos). El fortalecimiento de las instituciones de seguridad social es clave para la reforma y la sostenibilidad futura. Es importante que los países de ALC fortalezcan la capacidad de las instituciones de seguridad social, de modo que puedan proporcionar información relevante a las empresas, los trabajadores y los gobiernos, hacer cumplir el pago de las contribuciones obligatorias y prepararse para las reformas pendientes. Entre las prioridades de modernización de las instituciones de seguridad social figuran: (i) el fortalecimiento de la disponibilidad de servicios en línea para los participantes; (ii) mejorar los procesos de gestión operativa y la estructura organizativa de las instituciones de seguridad social; (iii) mejorar los sistemas de información y gestión de la seguridad social; (iv) mejorar la capacidad institucional para adaptarse a las tendencias a largo plazo, como la evolución demográfica o la transición a una economía verde; y (v) hacer que los sistemas de seguridad social sean más responsables.

B. Valor Agregado del Grupo BID

2.35 Como la fuente más importante de financiamiento multilateral para el desarrollo en la región, el Grupo BID ofrece una serie de ventajas comparativas para articular las tres áreas temáticas de intervención de la agenda de empleo con perspectiva de género de ALC, con su característico enfoque multisectorial: (i) el Grupo BID ha trabajado apoyando con financiamiento, asistencia técnica y soluciones financieras innovadoras a miles de empresas y sectores económicos de la región; (ii) el Grupo BID tiene el mandato y la capacidad para desarrollar habilidades en ALC, con experiencia en el diseño de sistemas de formación a lo largo de la vida pertinentes (ofreciendo aquellas competencias que demanda el mercado), de calidad, que estén vinculados con la estrategia de desarrollo de cada país y que involucren al sector productivo; y (iii) el Grupo BID puede ayudar a adaptar y reformar las regulaciones para mejorar el funcionamiento del mercado laboral, apoyando a todos los países de la región en cambios impositivos, regulatorios y de la seguridad y protección social necesarios para ajustarse al futuro del trabajo. Desde el punto de vista institucional, el Grupo BID aprovechará su capacidad de promover y convocar diálogos de política complejos e incluyentes en los planos regional, nacional y subnacional para discutir sobre las políticas pertinentes a la agenda de empleo con perspectiva de género.

- 2.36 **El Grupo BID también actuará como catalizador para captar financiamiento complementario, incluido el cofinanciamiento de otros organismos multilaterales, y movilizar recursos del sector público y del sector privado.** Además, desplegará productos e instrumentos financieros y no financieros innovadores como el financiamiento combinado, garantías, la asistencia técnica y otros recursos de donantes del sector público o privado con interés en esta agenda. Finalmente, se llevará a cabo el trabajo en coordinación con BID Lab como laboratorio de innovación que movilizará financiamiento, conocimiento y conexiones para apoyar emprendimiento en etapas tempranas y realizar pilotos afines con los objetivos del Marco de Acción EG que podrán luego ser escalados a través de los demás instrumentos del Grupo BID.
- 2.37 **Generar conocimientos sobre empleo y género es importante para el diálogo sectorial y el apoyo técnico a los países en estos temas.** En los últimos años, el Grupo BID se ha afianzado como uno de los principales generadores de conocimiento y como proveedor de asistencia técnica para la región. El Grupo BID cuenta con diversas publicaciones sobre desafíos y propuestas de apoyo a empresas para su reconversión productiva, análisis y líneas de acción para aumentar y mejorar el desarrollo de habilidades y estudios sobre cómo mejorar las regulaciones y leyes laborales. Recientemente, el Grupo BID ha lanzado el GDLab que tiene como objetivo generar conocimiento que ayude a diseñar soluciones para promover el cierre de las brechas que enfrentan las poblaciones vulnerables en América Latina y el Caribe. Las instancias de diálogo que abrirá el GDLab en la región serán utilizadas como espacios de conversación estratégica acerca de cómo accionar los pilares del Marco de Acción, basadas en el conocimiento generado. Este conocimiento, aunado al esfuerzo de realizar rigurosas evaluaciones de impacto, permitirá a su vez retroalimentar el diseño de nuevas políticas y programas mediante un diálogo técnico y una interacción cuyo alcance trasciende ampliamente los países con los que se han suscrito programas de préstamo.

C. Instrumentos

- 2.38 Para la implementación del Marco de Acción EG y el cumplimiento de sus objetivos, se prevé un uso integral del conjunto de instrumentos financieros y no financieros vigentes del Grupo BID.
- 2.39 La fuente de financiamiento de los proyectos que se alineen con el Marco de Acción EG será el Capital Ordinario del BID y del BID Invest, y recursos de BID Lab que podrán ser complementado con recursos externos provenientes del sector público y del sector privado administrados por el Banco, BID Invest y BID Lab.

1. Instrumentos financieros

- 2.40 Los instrumentos financieros incluyen: (i) operaciones de préstamo con y sin garantía soberana; (ii) operaciones de garantía con y sin garantía soberana; (iii) inversiones de capital del BID Invest y de BID Lab; (iv) cooperación técnica reembolsable; (v) operaciones de financiamiento no reembolsable para inversión y (vi) cooperación técnica no reembolsable; (vii) bonos sociales de género y diversidad; y (viii) financiamiento mixto⁴⁷.
- 2.41 **Operaciones de préstamo y de garantía.** Las siguientes operaciones con y sin garantía soberana (nuevas o reformulaciones totales o parciales) se podrán alinear con el Marco de Acción EG: (i) operaciones de préstamo y de garantía de apoyo directo e indirecto a

⁴⁷ Cada uno de los instrumentos mencionados en este párrafo será utilizado de acuerdo a la capacidad, lineamientos y autorización de uso que cada miembro del Grupo BID tiene para otorgarlos.

empresas; (ii) operaciones de préstamo y de garantía de inversión para el desarrollo de talento; y (iii) operaciones de préstamo y de garantía de inversión para mejorar regulaciones.

- 2.42 **Inversiones de capital del BID Invest.** Operaciones de financiamiento sin garantía soberana en empresas y fondos de inversión que inviertan en empresas de la región para apoyar su crecimiento, bonos sociales de género y diversidad (que también son apoyados por otras partes del Grupo BID), y financiamiento mixto.
- 2.43 **Inversiones de capital del BID Lab.** Operaciones de financiamiento sin garantía soberana en emprendimientos de fases tempranas y fondos de capital emprendedor (desde capital semilla hasta rondas de financiamiento Serie B, así como instrumentos como *venture debt*) que inviertan en emprendimientos con enfoque CTIM o alto componente tecnológico para apoyar su crecimiento. Por su lado, BID Lab podrá invertir de manera directa en startups lideradas por mujeres con énfasis en sectores de alto crecimiento y en CTIM.
- 2.44 **Dentro de las innovaciones que este Marco de Acción impulsará a futuro, se encuentra la financiación de programas de empleo basada en resultados.** La reciente experiencia con los Bonos de Impacto Social en Colombia de BID Lab ha resultado transformadora: (i) ha promovido un cambio de esquemas de pago tradicionales en los que el gobierno paga por un conjunto predeterminado de servicios de capacitación a los proveedores, independientemente del resultado; (ii) ha obligado a adoptar sistemas de información para supervisar el empleo, la formalidad y los resultados salariales; (iii) ha movilizado la financiación de inversores privados dispuestos a invertir en programas sociales y asumir riesgos operativos; y (iv) ha dado a los proveedores de servicios la capacidad de innovar y adaptar la intervención a las necesidades de los beneficiarios, algo que es especialmente relevante para la población vulnerable. Sin embargo, existe un reto importante: los costos de diseño, ejecución y evaluación pueden ser elevados. La creación de fondos de resultados, en los que los costos de transacción se reparten entre diferentes proyectos, puede ayudar, como demuestra la experiencia del Reino Unido. En este sentido, el gobierno colombiano con el apoyo del BID Lab y el BID, ha lanzado un Fondo de Resultados para financiar proyectos de empleo para la población vulnerable.
- 2.45 **Cooperación técnica reembolsable.** El BID podrá financiar operaciones de cooperación técnica reembolsable de conformidad con sus políticas y procedimientos aplicables. BID Invest podrá proveer asistencia técnica reembolsable a entidades sin garantía soberana en procesos de preparación de proyectos de infraestructura (*upstream*) para colaborar en la creación de empleos con perspectiva de género en la región. Los apoyos podrán incluir recursos financieros y técnicos para el desarrollo de estudios de pre-inversión y estructuración de iniciativas privadas o de procesos de licitación, entre otros. BID Lab podrá financiar operaciones y startups que pongan a prueba innovaciones en etapas tempranas y que contribuyan a la creación de empleo de grupos vulnerables con enfoque de género.
- 2.46 **Financiamiento no reembolsable para inversión y cooperación técnica no reembolsable.** El BID podrá financiar asistencia técnica bajo la forma de operaciones de financiamiento no reembolsable para inversión con recursos de donantes administrados por el BID, según el propósito establecido en el Acuerdo de Donante respectivo. También podrá financiar con recursos del Capital Ordinario y/o con recursos de donantes administrados por el BID, operaciones de cooperación técnica para apoyar la preparación y ejecución de las operaciones de préstamo y de garantía en las áreas temáticas establecidas por el Marco de Acción EG. La Unidad de Migración movilizará recursos para atender actividades del Marco de Acción EG dirigidas a atender la inclusión laboral de migrantes y comunidades receptoras. BID Lab, como laboratorio de innovación del Grupo

BID y en conformidad con sus políticas y procedimientos aplicables, podrá financiar cooperaciones técnicas no reembolsables y pilotos afines con los objetivos del Marco de Acción EG que podrán luego ser escalados a través de los demás instrumentos del Grupo BID.

2. Instrumentos no financieros

- 2.47 Los instrumentos no financieros, los cuales podrán ser financiados mediante cooperación técnica o recursos administrativos del Grupo BID, incluyen: (i) diálogos regionales de política; (ii) capacitación y eventos de promoción; (iii) investigación aplicada; (iv) alianzas público-privadas regionales y globales con organizaciones internacionales y locales relevantes; y (v) servicios remunerados de asesoría y conocimiento del BID y servicios de asesoría para empresas por parte de BID Invest.
- 2.48 **Diálogos Regionales de Política.** Los Diálogos Regionales de Política (DRP) informarán eficazmente el proceso de formulación de políticas al presentar las mejores prácticas internacionales y promover el debate sobre las estrategias de reforma relacionadas con las tres áreas temáticas de intervención del Marco de Acción EG entre las múltiples partes interesadas. Los DRP no solo fomentarán las discusiones entre los encargados de formular políticas, el personal del Grupo BID y los expertos internacionales sobre cuestiones clave relacionadas con la reactivación del empleo con perspectiva de género, sino que también ofrecerán un espacio para discutir el diseño, la reformulación y la adopción de políticas al respecto. Además, los DRP se centrarán en diferentes temas relacionados con la reactivación del empleo con perspectiva de género siguiendo la agenda pública de los países beneficiarios e informarán el futuro programa operativo del Grupo BID sobre estos temas.
- 2.49 **Capacitación y eventos de promoción.** El Grupo BID continuará sus esfuerzos para incrementar el conocimiento en materia de recuperación, creación y transformación del empleo con perspectiva de género de las distintas partes interesadas. Asimismo, se llevarán a cabo eventos innovadores de promoción con presencia de líderes de la industria, para fomentar el diálogo entre gobiernos de la región y el sector privado, de modo que este sea incluido además en las etapas de diseño, ejecución, y evaluación de los proyectos de apoyo a empresas y emprendedores, desarrollo de talento y reformas impositivas, regulatorias y laborales. Asimismo, se llevarán a cabo eventos de promoción del emprendimiento femenino, con un enfoque especial en emprendimientos de base tecnológica /o CTIM, con el objetivo ampliar las redes de contactos profesionales de las mujeres emprendedoras, brindándoles capacitación y acceso a mentores e inversores, que les ayuden a hacer crecer sus negocios.
- 2.50 **Investigación aplicada.** La agenda de investigación del Grupo BID se centrará en proporcionar evidencia empírica sólida que pueda informar a los hacedores de política sobre cómo recuperar, crear y transformar el empleo con perspectiva de género, así como a robustecer las operaciones financieras del Marco de Acción EG a través de: (i) la generación, mapeo y evaluación comparativa de datos; (ii) estudios y evaluaciones de impacto y diagnósticos sectoriales; (iii) pilotos de investigación basados en la economía del comportamiento que incentiven el empleo femenino; (iv) la difusión de conocimiento y networking regional; y (iv) estudios sobre el ecosistema emprendedor femenino CTIM en la región. Por ejemplo, el GDLab, liderado por RES y SCL, promueve, lidera y financia investigaciones de alto impacto para conseguir una sociedad más inclusiva y equitativa en los países de América Latina y el Caribe. Por lo tanto, será una de las iniciativas con las que se buscará alianzas estratégicas para producir y difundir nueva evidencia, que contribuirá a informar el diseño de políticas y las reformas en la región, así como las

operaciones que el BID desarrolla en el terreno. Asimismo, con el objetivo de desarrollar productos e intervenciones que respondan a la realidad productiva y social de cada país, el Grupo BID ofrecerá apoyo técnico, a los países que lo demanden, para desarrollar *rapid assessments* de la reconfiguración de la oferta y la demanda laboral para los próximos cuatro años, y desarrollar una hoja de ruta con las intervenciones a nivel de los tres pilares del Marco de Acción EG (empresas, talento y regulaciones) que son necesarias implementar para poder generar condiciones para transformar y crear los empleos del futuro; así como desarrollar el capital humano con las habilidades y certificaciones necesarias para ocuparlos.

- 2.51 **Alianzas público-privadas.** Para facilitar el diálogo, la colaboración, el intercambio de conocimiento, la identificación conjunta de soluciones y la priorización de acciones entre los gobiernos y el sector privado para la recuperación, creación y transformación del empleo con perspectiva de género, el Grupo BID continuará impulsando alianzas público-privadas como las Iniciativas de Paridad de Género (IPG), Iniciativa Habilidades del Siglo XXI y Educación Mesoamérica, entre otras. Asimismo, el Grupo BID continuará con su alianza con el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés) para impulsar temas vinculados a empleo y género.
- 2.52 **Coordinación y colaboración con otros Bancos Multilaterales y Agencias de Desarrollo.** Para asegurar la complementariedad de las acciones planteadas en el Marco de Acción con otras iniciativas afines a nivel nacional, subregional y regional, el Grupo BID trabajará en alianza y coordinación con organizaciones internacionales, agencias bilaterales y los bancos regionales de desarrollo que operan e invierten en ALC, como el Banco Mundial, CAF-Banco de Desarrollo de América Latina, el Banco de Desarrollo del Caribe, Corporación Financiera de Desarrollo (FDC), Unión Europea, la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), ONUMujeres, OCDE, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia (APC), entre otros, de manera tal de maximizar el impacto de las operaciones específicas. Asimismo, el Grupo BID cuenta con financiamiento de *Women Entrepreneurs Finance Initiative (We-Fi)*⁴⁸, para la implementación de numerosas iniciativas que contribuyen al presente Marco de Acción.
- 2.53 **Servicios remunerados de asesoría y conocimiento del BID y servicios de asesoría del BID Invest.** El BID podrá brindar servicios de asesoría y conocimiento en las áreas temáticas del Marco de Acción EG, a través de su personal profesional, a cambio de honorarios a ser pagados por los clientes elegibles, beneficiarios de la prestación de los servicios. El BID Invest podrá ofrecer servicios de asesoría para empresas en países miembros prestatarios del BID relacionadas a desarrollar capacidades para aprovechar las oportunidades de recuperación, creación y transformación del empleo con perspectiva de género en ALC.

D. Gobernanza

- 2.54 **Coordinación Técnica.** El Sector Social (SCL) del BID actuará como Coordinador Técnico para el Marco de Acción EG. Para las operaciones de BID Invest, el Departamento de Estrategia y Desarrollo (DSP) de BID Invest actuará como punto focal. Para las operaciones de BID Lab, la unidad de Discovery de BID Lab actuará como coordinador técnico y la Unidad de Impacto y Estrategia (LAB/STI) actuará como punto focal para el monitoreo y seguimiento. Tanto SCL como DSP y LAB/STI contabilizarán de forma anual las operaciones que están alineadas con el Marco de Acción EG de las respectivas operaciones de financiamiento reembolsable, no reembolsable, e *investment grants*, tanto

⁴⁸ We-Fi es un Fondo de Intermediación Financiera donde el Banco actúa como una agencia implementadora del fondo administrado por el Banco Mundial.

con recursos propios del Capital Ordinario del BID y del BID Invest como con recursos de BID Lab y de donantes administrados por el BID, BID Invest o BID Lab. Este mecanismo de gobernanza busca optimizar y potenciar el apoyo del Grupo BID a proyectos que activen la recuperación, creación y transformación del empleo en la región con perspectiva de género. La centralización de la gobernanza en un sector del BID y la coordinación con BID Invest y BID Lab asegurará no solamente la calidad técnica y rigurosidad en la alineación de las operaciones y actividades no operativas financiadas, sino también facilitará la identificación de estas y la correspondiente rendición de cuentas a partes interesadas. La identificación de oportunidades de alineación de actividades y operaciones se realizará en estrecha colaboración con las divisiones sectoriales y las gerencias de países, utilizando las herramientas de programación y revisión de cartera existentes. La estrategia de comunicación y de generación de conocimiento del Marco de Acción EG se coordinará desde el Sector Social, en colaboración con KIC, RES y VPC.

- 2.55 **Programación.** De conformidad con los procedimientos regulares del Grupo BID, el diálogo con los países miembros prestatarios y la consecuente inclusión de proyectos y actividades que se alineen con los objetivos y resultados del Marco de Acción EG (ver Anexo I – Matriz de Resultados del Marco de Acción EG), se llevará a cabo en el marco del ejercicio de programación correspondiente del Grupo BID. Adicionalmente, se financiarán operaciones conforme a las necesidades que vayan surgiendo en los países. Para el caso de BID Invest y BID Lab, también se respetará el proceso de programación regular.
- 2.56 **Identificación de oportunidades de alineación de proyectos y actividades con el Marco de Acción EG:** Para el BID, la identificación se llevará a cabo de dos maneras, a nivel sectorial y a nivel de país. El proceso se llevará a cabo de manera simultánea al proceso que la División de Género y Diversidad (GDI) utiliza para identificar las operaciones que se alinean con los temas de género y diversidad⁴⁹. A principios de cada año se llevará a cabo una revisión del 100% de la cartera de proyectos del Grupo BID, coherentes con los Documentos de Programación de País liderados por VPC y lo incorporado en los sistemas del Banco. En esta revisión, se identificarán los proyectos de todos los sectores y regiones que tienen potencial para ser incorporados dentro del Marco de Acción. Esta revisión inicial será seguida por reuniones periódicas (al menos cada tres meses), para analizar como las oportunidades de acción en los diferentes sectores se materializan. Estas reuniones periódicas se realizarán con los focal points de cada sector, y con los encargados de la medición de los resultados de los proyectos en el Departamento de Estrategia y Desarrollo (DSP) de BID Invest, la Unidad de Impacto y Estrategia (LAB/STI) de BID Lab, y la División de Desarrollo Estratégico del BID (SPD/SDV). Además, SCL mantendrá reuniones periódicas con los Departamentos de País en VPC para identificar nuevas oportunidades que surjan en otras épocas del año, especialmente a través de los diálogos de país, así como para identificar proyectos en la cartera de ejecución en los cuáles se podría visibilizar y/o medir los resultados que contribuyen a la recuperación, creación o transformación del empleo con enfoque de género.
- 2.57 **Políticas y procedimientos operativos.** El procesamiento, aprobación e implementación de las operaciones que se alineen con el Marco de Acción EG se regirán por las políticas y procedimientos vigentes del Grupo BID, incluyendo el nuevo Marco de Política Ambiental y Social.
- 2.58 **Determinación de alineación de operaciones de préstamo y de garantía.** Para el caso de operaciones de préstamo y de garantía que busquen alinearse con el Marco de Acción EG, los equipos técnicos del Grupo BID asegurarán que el respectivo proyecto responde

⁴⁹ Actualización del Plan de Acción de Género 2020-2021, párrafo 3.18.

total o parcialmente a la matriz de Ejemplos de Actividades por Área Temática Priorizada (Anexo I). Para el caso de operaciones de financiamiento de préstamo y de garantía del BID, SCL dejará constancia escrita de la alineación de los proyectos con el Marco de Acción EG con ocasión de la celebración de la Reunión de Revisión de Elegibilidad (ERM, por sus siglas en inglés) correspondiente. Para el caso de operaciones de financiamiento de préstamo y de garantía del BID Invest, se dejará constancia escrita de la alineación de los proyectos con el Marco de Acción EG al momento de la declaración de elegibilidad de estos por parte de BID Invest.

- 2.59 **Determinación de alineación de operaciones de financiamiento no reembolsable.** Para el caso de operaciones de financiamiento no reembolsable financiadas con recursos del Capital Ordinario o con fondos de donantes, los equipos técnicos asegurarán que el respectivo proyecto responde total o parcialmente a los objetivos, resultados y productos de la Matriz de Ejemplos de Actividades por Área Temática Priorizada (Anexo II). La elegibilidad de operaciones de financiamiento no reembolsable se dará conforme a las reglas y procedimientos del Fondo y a los lineamientos establecidos en los Procedimientos Operativos para los Comités Estratégicos y de Elegibilidad (ESCs). Para el caso de operaciones no reembolsables financiadas por BID Lab, la elegibilidad se dará de acuerdo con los procedimientos establecidos en BID Lab. Se dispone también del fondo We-Fi para acelerar el financiamiento, acceso a cadenas de valor y capacitación a mujeres empresarias.

E. Movilización de Recursos de Donantes

- 2.60 **Con posterioridad a la pandemia de la COVID-19, se estima que las necesidades de inversión en ALC excederán las capacidades tanto de sus gobiernos que tendrán fuertes restricciones fiscales como de las instituciones de desarrollo.** Ante este escenario es clave movilizar recursos del sector privado para complementar los recursos propios del Grupo BID. Para esto el Grupo BID, a través de la División de Movilización de Recursos de la Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP), en coordinación con BID Invest y BID Lab, trabajará sistemáticamente en la movilización de recursos. Teniendo en cuenta que los recursos de movilización de inversores privados son en condiciones y precio de mercado, es también relevante disponer de recursos de *blended finance* para incentivar transacciones de alto impacto donde las condiciones existentes lo ameriten.
- 2.61 **Coordinación con donantes.** La Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP), a través de sus unidades y oficinas correspondientes, en coordinación con SCL, elaborará una estrategia adecuada y dirigirá las actividades de movilización de recursos emprendidas entre los donantes, tanto del sector público como del sector privado, en cualquiera de las áreas de intervención y modalidades de apoyo del Marco de Acción EG.
- 2.62 **Administración de recursos de donantes.** La administración de las contribuciones de los donantes estará sujeta a los términos y condiciones de los acuerdos individuales celebrados entre el Grupo BID y cada donante. En virtud de esos acuerdos, los recursos de los donantes podrán utilizarse para financiar operaciones individuales independientes de cooperación técnica o de financiamiento no reembolsable para inversión, o en combinación con préstamos de inversión del Capital Ordinario. Todas las operaciones también estarán sujetas a las políticas y los procedimientos operativos del Grupo BID.

F. Resultados Esperados

- 2.63 Los resultados esperados del Marco de Acción EG son: aumento del empleo de calidad de hombres y mujeres, buscando cerrar las brechas de género (ver Anexo I – Matriz de

Resultados del Marco de Acción EG)⁵⁰, de los recursos movilizados para la protección y creación de puestos de trabajo de calidad, personas orientadas a una vacante del sector productivo, de personas formadas en habilidades demandadas por el sector público y privado, personas graduadas de educación media, técnica y vocacional, mejora del funcionamiento del mercado laboral, medidas regulatorias aprobadas (con énfasis en género) y mejora de la cobertura y equidad de la seguridad social. La Matriz de Resultados del Marco de Acción EG se podrá modificar periódicamente en coordinación con la Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo (SPD) y DSP.

- 2.64 Los proyectos que se alineen con el Marco de Acción EG deberán implementar acciones que busquen uno o más de los siguientes resultados en la región: recursos movilizados para la protección y creación de puestos de trabajo de calidad, empleo de mujeres generado por operaciones apoyadas por el Grupo BID, empleo generado por operaciones apoyadas por el Grupo BID, personas orientadas a vacantes del sector productivo, personas capacitadas en habilidades demandadas por el sector público y privado, graduados de educación media, técnica y vocacional, para mejorar el funcionamiento del mercado laboral, medidas regulatorias presentadas (con énfasis en género), y mejora de la cobertura y equidad de la seguridad social en la región (Ver Anexo II – Matriz Temática del Marco de Acción EG).

⁵⁰ En el Anexo I, el número de proyectos alineados al Marco de Acción por parte de BID Invest es una proyección, no una meta en sí misma.

Anexo I. Matriz de Resultados del Marco de Acción EG

Matriz de Resultados del Marco de Acción EG			
Actualización de la Estrategia Institucional	Desafíos Regionales	Exclusión Social y Desigualdad Bajos niveles de productividad y formalidad Brechas en la participación laboral femenina	Temas Transversales Igualdad de genero y diversidad Cambio climatico y sostenibilidad ambiental Instituciones y Estado de derecho
Objetivo General	El Marco de Acción EG tiene como objetivo articular los instrumentos vigentes del Grupo BID para servir como de guía a la Administración del Grupo BID en la preparación de operaciones reembolsables y no reembolsables, así como en la implementación de actividades no operativas que contribuyan a materializar la oportunidad que brinda la recuperación del empleo con perspectiva de género en ALC		
Indicadores	indicador 1	# de operaciones de financiamiento reembolsable con garantía soberana que se alinean con el Marco de Acción (BID)	
	indicador 2	# de operaciones de financiamiento reembolsable sin garantía soberana que se alinean con el Marco de Acción EG (BID Invest y BID Lab)	
Metas	Meta 1	207 operaciones de financiamiento reembolsable con garantía soberana que se alinean con el Marco de Acción EG	
	Meta2	373 operaciones de financiamiento reembolsable sin garantía soberana que se alinean con el Marco de Acción EG	
Productos del Marco de Acción	Diálogos de politica Capacitación institucional Alianzas estratégicas Servicios de asesoría y conocimiento		

Anexo II. Matriz Temática del Marco de Acción EG

Matriz temática										
Actualización de la Estrategia Institucional	Desafíos Regionales	Exclusión Social y Desigualdad					Temas Transversales	Igualdad de género y diversidad		
		Bajos niveles de productividad e innovación						Cambio climático		
Area temática de intervención	Empresas y Emprendedores			Talento			Regulaciones			
Objetivo general	Contribuir a recuperar, crear y transformar el empleo con perspectiva de género en América Latina y el Caribe									
Objetivos	Recuperar el empleo perdido en la pandemia y crear nuevos empleos de calidad, con especial énfasis en aumentar el empleo de las mujeres			Equipar a las personas con las habilidades necesarias para que tengan trayectorias de aprendizaje y laborales exitosas a lo largo de su vida			Fortalecer las instituciones, leyes y regulaciones laborales para mejorar el funcionamiento del mercado laboral			
Resultados	Recursos movilizados para la protección y creación de puestos de trabajo de calidad	Empleo de mujeres generado por operaciones apoyadas por el Grupo BID	Empleo generado por operaciones apoyadas por el Grupo BID	Personas orientadas a una vacante del sector productivo	Personas formadas en habilidades demandadas por el sector público y privado	Personas graduadas de educación media, técnica y vocacional	Medidas regulatorias propuestas (con énfasis en género)	Mejora de la cobertura de la seguridad social en la región	Mejora de la equidad de la seguridad social en la región	
Productos	Financiamiento a empresas para la creación de puestos de trabajo			Programas de Upskilling y/o reskilling (actualización de habilidades en un corto período de tiempo para adecuarse a las demandas del mercado).			Programas de apoyo a modificaciones en la legislación laboral			
	Financiamiento a empresas para la protección de puestos de trabajo			Programas de Capacitación a trabajadores activos			Programas que apoyan cambios en regulaciones laborales para mejorar el funcionamiento del mercado laboral			
	Asistencia técnica o servicios de extensión a empresas			Programas de formación de aprendices y pasantías			Programas de apoyo a la flexibilización del trabajo			
	Financiamiento de proyectos de infraestructura que generan puestos de trabajo			Diagnósticos y planes sectoriales de desarrollo de habilidades			Estudios sobre legislaciones laborales			
	Programas de apoyo a la innovación y transformación digital de empresas			Innovaciones para incrementar empleo femenino y nuevas formas de empleo			Estudios sobre cambios legislativos a favor de la creación de empleos de calidad			
	Programas de apoyo a las transiciones laborales (Información, Orientación e Intermediación)			Programas de apoyo al desarrollo de las habilidades emprendedoras			Programas de apoyo a modificaciones tributarias relacionadas a la creación de empleo de calidad			
	Financiamiento y asistencia técnica a MIPYMEs lideradas por mujeres			Programas de desarrollo de habilidades sectoriales			Programas de apoyo a legislación asociada al trabajo remoto y a nuevas modalidades de empleo			
	Programas que incrementan y mejoran la calidad del empleo femenino			Programas de desarrollo de habilidades socioemocionales, digitales y básicas			Programas de apoyo a reformas de la seguridad social que incluyan nuevas modalidades de empleo			
	Inversiones de capital en empresas y emprendimientos liderados por mujeres y/o que incrementan y mejoran el empleo femenino			Programas de apoyo a la educación media, técnica y vocacional			Desarrollo de propuestas para la mejora de los sistemas de seguridad social			
	Programas de apoyo a mujeres emprendedoras			Programas de apoyo a educación terciaria			Desarrollo de propuestas para mejorar la protección social de los trabajadores			
	Financiamiento a empresas que están creando plataformas de empleo			Programas de bonos de impacto social y pagos por resultados (con énfasis en mujeres y en grupos vulnerables)			Programas de apoyo al aumento de la cobertura y equidad en el sistema de seguridad social			
	Financiamiento a empresas que están creando nuevas modalidades de empleo			Programas de desarrollo de habilidades para la economía verde			Programas de apoyo a reformas laborales			
Programas de pago por resultados para el acceso a financiamiento de empresas lideradas por mujeres			Programa de desarrollo de habilidades STEM de emprendedoras			Modificaciones a leyes laborales que incrementan empleabilidad femenina (cuotas para mujeres en posiciones de liderazgo, apoyo a cuidado infantil)				

BIBLIOGRAFIA

Abrahams, S., L. Flabbi y C. Piras, 2016. Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm-Level Outcomes. Washington, D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.

Abuelafia, E., 2020. Migración en la región andina: Impacto de la crisis y expectativas en el mediano plazo. Documento para Discusión IDB-DP-0777. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Acevedo, I., Castellani, F., Flores, I., Lotti, G. y Székely, M. (2020). Social effect of Covid-19: Estimates and alternatives for Latin America and the Caribbean. En Latin American Economic Review, 29, 1-44.

Accenture, 2018. It's learning. Just not as we know it. How to accelerate skills acquisition in the age of intelligent technologies. Disponible en https://www.accenture.com/_acnmedia/ thought-leadership-assets/pdf/accenture-education-and-technology-skills-research.pdf (consultado en diciembre de 2019).

Alaimo, V., M. Bosch, D. Kaplan, C. Pagés y L. Ripani, 2015. Jobs for Growth. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Alaimo, V., M. Bosch, M. Gualavisí y J. M. Villa, 2017. Measuring the cost of salaried labor in Latin America and the Caribbean. Nota Técnica 1291. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Alaimo, V. 2014. ¿Estamos preparados para la próxima crisis económica? <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/estamos-preparados-para-la-proxima-crisis/>

Alaimo, V., Chaves, M. N. y N. Soler, 2019. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? (versión interactiva), Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Alaimo. 2021. El teletrabajo en ALC. Nota de discusión de política. Banco Interamericano de Desarrollo. Forthcoming.

Alianza Global de Bancos para la Mujer, 2017.

Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J. y M. Tertilt, 2020. The impact of COVID-19 on gender equality. CRC TR 224 Discussion Paper Series. Universidad de Bonn y Universidad de Mannheim.

Amaral, N., Fieldsend, G., Prada, M. F., & G. Rucci. 2017. Building Better Skills Systems for Productivity and Growth. Washington, DC: BID

Angelelli, P., M. Hennessey, P. Henriquez, J.M. Benavente, V. Radaelli, S. Sasso, R. Anta, G. Crespi, J.C. Navarro y F. Vargas, 2020. Respuestas al COVID-19 desde la ciencia, la innovación y el desarrollo productivo (primera edición). Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Arceo-Gomez, E. O., & Campos-Vazquez, R. M. (2019). Gender stereotypes: The case of MisProfesores. com in Mexico. *Economics of Education Review*, 72, 55-65.

Arias E. et al (2020) “La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19”

Artza, L., M. Chaves, A. Cabañas y A. Sanchez, 2019. La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial. OIT Américas, Informes Técnicos 2019/16. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Azevedo, Hasan, Goldemberg, Aroob Iqbal y Geven. 2020. Simulating the Potential Impacts of COVID-19 School Closures on Schooling and Learning Outcomes: A Set of Global Estimates. Policy Research Working Paper 9284. World Bank Group. Disponible en: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33945>

Azuara Herrera, O., I. Keller y S. González, 2019. ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina?: Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. Nota Técnica 1779. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Azuara Herrera, O., M. V. Fazio, A. Hand, L. Keller, C. Rodríguez y M. T. Silva-Porto, 2020. The future of work in Latin America and the Caribbean: How can technology facilitate job recovery after COVID-19? Serie de artículos sobre el futuro del trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo.

Banco Mundial. 2013a. Poverty Assessments: Latin American and Caribbean.

Banco Mundial, 2020. Gender dimension of the COVID-19 pandemic. Policy Note. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Bandiera et al (2020) “Do School Closures During an Epidemic have Persistent Effects? Evidence from Sierra Leone in the Time of Ebola” Disponible en: http://www.homepages.ucl.ac.uk/~uctpimr/research/ELA_SL.pdf

Bartesaghi, A., S.Silveria, M. Lasio, R. Varela, L. Veiga, P. Kew y M. Herrington, 2016. GEM América Latina y el Caribe 2015/16. Global Entrepreneurship Monitor.

Basco, A., De Azevedo, Harraca y Keesner. 2020. América Latina en movimiento: Competencias y habilidades en la Cuarta Revolución Industrial. Nota Técnica. IDB-TN-1844. BID.

Benavente, J. M., G. Crespi y J. C. Navarro, 2016. The new imperative of innovation: Policy perspectives for Latin America and the Caribbean. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Berlanga, Cecilia; Morduchowicz, Alejandro; Scasso, Martín; Vera, Alejandro (2020) “Reabrir las escuelas en América Latina y el Caribe: Claves, desafíos y dilemas para planificar el retorno seguro a las clases presenciales”.

BID, 2020a. Sistema de Información de Mercados Laborales y Seguridad Social (SIMS). Disponible en <https://dev.socrata.com/foundry/mydata.iadb.org/wfqr-kgfy> (consultado en Febrero 2021).

BID, 2020b. Observatorio Laboral COVID-19. Disponible en <https://observatoriolaboral-bid.herokuapp.com/> (consultado en Febrero 2021).

BID. 2020c. Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades (GN-3012-3). Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

BID. 2021. Informe periódico del Observatorio Laboral COVID-19. Febrero.

BID/PRODEM/UNGS. 2020. “Los ecosistemas de emprendimiento de América Latina y el Caribe frente al COVID-19. Impactos, necesidades y recomendaciones.”

BID INVEST. 2018. Crecer siendo iguales. La banca mujer como oportunidad de negocio.

Blyde, J. A., D. Pierola, C. Cortes y F. Morales, 2020. Los perfiles de los inmigrantes en América Latina y el Caribe desde la perspectiva de la integración económica. Documento para discusión 00787. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Bos, María Soledad y Graciana Rucci. 2020. Documento de Marco Sectorial de Desarrollo de Habilidades (GN-3012-3). Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Bos, María Soledad; Minoja, Livia; Dalaison, Wilhelm (2020) “Estrategias de reapertura de escuelas durante COVID-19”.

Bosch, Mariano, C. Pages y L. Ripani, 2021. Documento de Marco Sectorial de Trabajo. Banco Interamericano de Desarrollo.

Bottan, N. L., D. A. Vera-Cossio y B. Hoffmann, 2020. The unequal impact of the coronavirus pandemic: Evidence from seventeen developing countries. Documento para discusión 785. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Bravo, D., Castillo, E. y E. Hughes, 2020. Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real. Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales. Septiembre.

Busso, M. y J. Messina, 2020. La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada. Documento del BID. Octubre.

Bustelo, M., A. Suaya y M. Viollaz, 2019. El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?, Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

CEPAL. 2014. Mujeres Indígenas: Nuevas protagonistas para nuevas políticas. Santiago: CEPAL

CEPAL/OIT, 2019. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. No. 21. Santiago: Naciones Unidas.

CEPAL. (2020), “Evaluación de los efectos e impactos de la pandemia de COVID-19 sobre el turismo en América Latina y el Caribe: aplicación de la metodología para la evaluación de desastres (DaLA)”, Naciones Unidas: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CEPAL. (2020a). *Medidas de recuperación del sector turístico en América Latina y el Caribe: una oportunidad para promover la sostenibilidad y la resiliencia*. Naciones Unidas: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Christiansen, B., & Chandan, H. C. (Eds.). (2017). *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development*. IGI Global.

Collins, Caitlyn; Liana Christin Landivar; Leah Ruppanner and William J. Scarborough COVID-19 and the gender gap in work hours”

DAES, 2020. International Migrant Stock 2020. División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES).

DANE. 2018. Sitio web del Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia, basado en la Gran Encuesta Integrada de Hogares de 2018.

Dassanou, M. E., Ganuza, M., Khan, A. A., Khodakivska, A., Kipnis, H. M., & Kudo, A. (2014). Women-owned SMEs: a business opportunity for financial institutions—a market and credit gap assessment and IFC's portfolio gender baseline (No. 93353, pp. 1-64). The World Bank.

De Hoyos, R. (2020), Mitigando el impacto del COVID-19 sobre los aprendizajes, XABER e ITAM. Nota de Política No. 1, [https://www.rafadehoyos.com/recursos/ensayos/Xaber_NP1_COVID_FINAL%20\(1\).pdf](https://www.rafadehoyos.com/recursos/ensayos/Xaber_NP1_COVID_FINAL%20(1).pdf)

De Spiegelaere, Stan y Piasna, Agnieszka. 2017. The why and how of working time reduction.

Demirguc-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D., Ansar, S. y J. Hess, 2018. The Global Findex Database 2017: Measuring financial inclusion and the fintech revolution. Banco Mundial.

Díaz Cassou, J., Beverinotti, J. y G. Andrian Leandro, 2020. CAN Departamento de países del Grupo Andino: El impacto del COVID-19 en la economía de la región. Banco Interamericano de Desarrollo.

ECLAC. (2020). *Economic Survey of the Caribbean 2020 Facing the challenge of COVID-19*. United Nations.

ECLAC. (2020a). The Impact of the Covid-19 pandemic on the tourism sector in Latin America and the Caribbean, and options for a sustainable and resilient recovery. Santiago: Naciones Unidas.

Ellis, A., M.B. Orlando, A.M. Muñoz-Boudet, C. Piras, M. Reimao, J. Cutura y A.P. Orsi de Castro. *Mujeres Empresarias: Barreras y Oportunidades en el Sector Privado Formal en América Latina*. Lima: Banco Interamericano de Desarrollo, Banco Mundial y GTZ.

Endeavor. 2021. La brecha de género en el emprendimiento tecnológico en Ciudad de México, Bogotá y Buenos Aires: una tarea pendiente del ecosistema.

Farré, Yarine Fawaz, Libertad Gonzalez, Jennifer Gravesuly 2020 “How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain” IZA DP No. 13434

Flabbi, L., Piras, C., y Abrahams, S. 2017. Female corporate leadership in Latin America and the Caribbean region. *International Journal of Manpower*.

FMI, 2020a. Perspectivas para América Latina y el Caribe: La pandemia se intensifica. <https://blog-dialogoafondo.imf.org/?p=13682>.

FMI, 2020b. Policy Responses to COVID-19. <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19>

Foro Económico Mundial, 2020. Mind the 100 year gap.

García-Rojas Karen, Paula Herrera-Idárraga, Leonardo Fabio Morales, Natalia Ramírez-Bustamante y Ana María Tribín-Uribe, 2020. "(She)cession: The Colombian female staircase fall," Borradores de Economía 1140, Banco de la Republica de Colombia.

Gutiérrez, Diana, Guillermina Martín, y Hugo Ñopo "The Coronavirus and the challenges for women's work in Latin America" UNDP LAC C19 PDS No. 18.

Hatayama, M., M. Viollaz, M. y H. Winkler, 2020. Jobs' Amenability to Working from Home: Evidence from Skills Surveys for 53 Countries. Policy Research Working Paper 9241. Banco Mundial.

Henriquez, Pauline. 2020. COVID-19: ¿Una oportunidad para la transformación digital de las pymes? Blog. BID. <https://blogs.iadb.org/innovacion/es/covid-19-oportunidad-transformacion-digital-pymes/>

Herrera, D., 2020. Instrumentos de financiamiento para las micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina y el Caribe durante el COVID-19. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

Hershbein, B. y L. B. Kahn, 2018. Do recessions accelerate routine-biased technological change? Evidence from vacancy postings. En *American Economic Review*, 108(7), 1737-72.

Hincapie, Lopez Boo y Rubio-Codina. 2020. El alto costo del COVID para los niños. Estrategias para mitigar su impacto en América Latina y el Caribe. BID.

IFC. 2011. "Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries".

INEGI. 2020. Encuesta telefónica sobre COVID-19 y Mercado Laboral (ECOVID-ML). <https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovidml/2020/>.

Junankar, P. N. (2014). The impact of the global financial crisis on youth labour markets.

Kato, Takao, Hiromasa Ogawa, Hideo Owan. 2016. IZA DP No. 10454: Working Hours, Promotion and the Gender Gap in the Workplace.

Kugler, A. D., 2004. "The effect of job security regulations on labor market flexibility: Evidence from the Colombian Labor Market Reform." En *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, comp. James J. Heckman y Carmen Pagés, 183–228. Chicago: University of Chicago Press.

Lederman, D., J. Messina, S. Pienknagura y J. Rigolini, 2014. El emprendimiento en América Latina: Muchas empresas y poca innovación. Washington, D.C.: Banco Mundial.

Lorenzo, R., & Reeves, M. (2018). How and where diversity drives financial performance. *Harvard Business Review*, 30, 1-5.

Lupica, C. (2015). Licencias parentales para una participación masculina más activa en los cuidados. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/desarrollo-infantil/es/licencias-parentales/>

Madariaga, J., Molina, E., Rucci, G., Ripani, L. y C. Vázquez, 2020. COVID-19: Estrategias de adaptación en la economía de plataformas. Washington D.C.: BID.

Maloney, W. F. y J. Nunez, 2000. Measuring the impact of minimum wages: Evidence from Latin America. Policy Research Working Papers. Banco Mundial.

Mongey, S., L. Pilososph y A. Weinberg, 2020. Which workers bear the burden of social distancing policies? (No. w27085). National Bureau of Economic Research.

Mora Román, A. y M. Guzmán, 2018. Aspectos de la migración nicaragüense en Costa Rica. Banco Interamericano de Desarrollo, Washington, D.C.

Ministerio de Educación, Centro de Estudios (2020). Impacto del COVID-19 en los resultados de aprendizaje y escolaridad en Chile. Santiago, Chile. Disponible en https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2020/08/EstudioMineduc_bancomundial.pdf

Naciones Unidas. 2009. "The Millennium Development Goals Report". Nueva York: Naciones Unidas.

Novella, R., D. Rosas y A. Alvarado, 2019. Are we nearly there yet? New technology adoption and labor demand in Peru (No. IDB-WP-1013). Serie Documentos de Trabajo del BID. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

OCDE, 2020. Effective adult learning policies: Challenges and solutions for Latin American countries. OECD Skills Studies. París: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OIM, 2019. Matriz de Seguimiento de Desplazamiento (DTM).

OIM/CEPAL, 2020. COVID-19: Desafíos para América del Sur. No. 11. Mujeres Migrantes en el Contexto de la Pandemia. No. 11. Julio. Organización Internacional del Trabajo y Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

OIT. 2018. Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico (tercera edición). Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT, 2018b. World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT, 2019a. Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Panorama Laboral Temático, 2019. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT, 2019b. Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio. Ginebra: OIT.

OIT, 2020a. Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

OIT, 2020b. Labour overview in times of COVID-19. Impact on the labour market and income in Latin America and the Caribbean (segunda edición). Nota técnica.

OIT, 2020c. Impacto COVID-19 em América Latina y el Caribe. Análisis y recomendaciones para incidir en políticas públicas y privadas, con enfoque de género. Octubre.

ONU, 2020. Informe: El impacto del COVID-19 en América Latina y el Caribe.

Oreopoulos, P., Von Wachter, T., y Heisz, A. (2012). The short-and long-term career effects of graduating in a recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1-29.

Pagés, C., 2010. "The age of productivity." En *The Age of Productivity: Transforming Economies from the Bottom Up*, comp. Carmen Pagés, 1–21. Nueva York: Palgrave Macmillan.

Rieble-Aubourg, Sabine; Bos, María Soledad; Thompson, Jennelle; Viteri, Adriana (2020) "Convivir con el coronavirus: ¿Cómo dar continuidad a la educación?"

Rossiasco Uscategui, P., 2019. Una Oportunidad para Todos: Los Migrantes y Refugiados Venezolanos y el Desarrollo del Perú. Banco Mundial.

Saget, C., Vogt-Schilb, A., y Luu, T. (2020). El empleo en un futuro de cero emisiones netas en América Latina y el Caribe.

Salazar-Xirinachs, J. M., y J. Chacaltana. 2018. Políticas de formalización en América Latina: Avances y desafíos. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC.: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_645159/lang--es/index.htm.

Sanchez, A. y B. Torres. 2020. Una recuperación verde y justa en América Latina y el Caribe: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Nota técnica regional. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19 de la OIT.

Schwandt, H., y Von Wachter, T. (2019). Unlucky cohorts: Estimating the long-term effects of entering the labor market in a recession in large cross-sectional data sets. *Journal of Labor Economics*, 37(S1), S161-S198.

Sena, A., Coskun, S., Doepke, M. Koll, D., Tertilt, M. (2021) "From Mancession to Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions"

Sevilla, A, y Sarah Smith (2020) "Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic" IZA DP No. 13302. May

Tacheva, S. 2007. *Top management team diversity: A multilevel exploration of antecedents and consequences* (Doctoral dissertation, Verlag nicht ermittelbar).

UNIFEM. 2009. Who Answers to Women? Gender and Accountability. Progress of the World's Women 2008/2009. Nueva York: Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.

Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *science*, 330(6004), 686-688.