

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

**PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO PARA OPERACIONES  
2017-2019**

**DIVISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD**

**SEPTIEMBRE DE 2017**

Este documento fue preparado por Anne-Marie Urban, Diana Ortiz, Nathyeli Acuna y Laurence Telson (SCL/GDI), con comentarios y contribuciones de Andrew Morrison (Jefe de SCL/GDI) y miembros del Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Política de Género (IPWG) del BID y la CII.

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento está sujeto a divulgación pública.

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.....	1
	A. Plan de Acción de Género 2014-2016: Logros y lecciones aprendidas .....	2
	B. Objetivos del Plan de Acción de Género para Operaciones 2017-2019.....	7
II.	ESTABLECIMIENTO DE UNA AGENDA .....	8
	A. Integración de la igualdad de género en las estrategias de país y los diálogos de políticas.....	8
	B. Diálogo regional de políticas y formación de alianzas.....	10
	C. Comunicaciones.....	12
III.	ATENCIÓN PROACTIVA A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER .....	12
	A. Líneas de acción estratégicas .....	13
	B. Incorporación de la igualdad de género en las operaciones financiadas por el BID .....	18
	C. Inversión directa .....	21
IV.	PREVENCIÓN DE POTENCIALES IMPACTOS ADVERSOS Y RIESGOS DE EXCLUSIÓN POR RAZONES DE GÉNERO .....	22
V.	AGENDA DE CONOCIMIENTO .....	23
	A. Trabajo analítico sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer	23
	B. Estrategia de difusión de conocimientos.....	24
VI.	HERRAMIENTAS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES .....	24
	A. Coordinación interna .....	24
	B. Creación de capacidad.....	25
	C. Incentivos y recursos.....	26
	D. Fomento de la igualdad de género en el BID.....	27
VII.	MATRIZ DE RESULTADOS.....	28

## **ANEXOS**

- Anexo I: Informe de avance sobre la aplicación del Plan de Acción de Género 2014-2016, comentarios y respuestas del Comité de Políticas y Evaluación
- Anexo II: Estado de las Estrategias de País
- Anexo III: Apoyo técnico focalizado para proyectos en ejecución: División de responsabilidades
- Anexo IV: Principales preguntas para el trabajo analítico sobre temas de género

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

CSD	Departamento de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible
CSD/CCS	División de Cambio Climático y Sostenibilidad
CSD/HUD	División de Vivienda y Desarrollo Urbano
CSD/RND	División de Medio Ambiente, Desarrollo Rural y Administración de Riesgos por Desastres
EDGE	Dividendo económico de igualdad de género
ERM	Reunión de revisión de elegibilidad
EXR	Asesoría de Relaciones Externas
ICRW	Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer
IFD	Sector de Instituciones para el Desarrollo
IFD/CMF	División de Conectividad, Mercados y Finanzas
IFD/CTI	División de Competitividad e Innovación
IFD/FMM	División de Gestión Fiscal y Municipal
IFD/ICS	División de Capacidad Institucional del Estado
INE	Sector de Infraestructura y Energía
INE/ENE	División de Energía
INE/TSP	División de Transporte
INE/WSA	División de Agua y Saneamiento
INT	Sector de Integración y Comercio
IPWG	Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Política de Género
KNL	Sector de Conocimiento y Aprendizaje
ORP	Oficina de Alianzas Estratégicas
PCY	Oficina de la Presidencia
PEC	Comité de Políticas y Evaluación
PROLID	Programa de Apoyo al Liderazgo y Representación de la Mujer
PYME	Pequeñas y medianas empresas
QRR	Evaluación de la calidad y el riesgo
RES	Departamento de Investigación y Economista Jefe
SCL	Sector Social
SCL/EDU	División de Educación
SCL/GDI	División de Género y Diversidad
SCL/LMK	División de Mercados Laborales
SCL/SPH	División de Protección Social y Salud
SPD	Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo
SPD/SDV	División de Desarrollo Estratégico
VPC	Vicepresidencia de Países
VPS	Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento
VPS/ESG	Unidad de Salvaguardias Ambientales y Sociales

## I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

- 1.1 El Banco Interamericano de Desarrollo (BID o el Banco) está comprometido con la mejora de la calidad de vida de las mujeres y los hombres y con el fomento de la igualdad de género en la región de América Latina y el Caribe. Ese compromiso está claramente articulado en las principales políticas y estrategias institucionales. Primero, la Política Operativa del BID sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (la Política de Género, política sectorial [OP-761](#)) tiene como propósito mejorar la capacidad del Banco para respaldar los objetivos y compromisos de sus países miembros en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer. La Política de Género compromete al Banco a seguir dos líneas de acción:
- a. **Acción proactiva<sup>1</sup>**
    - Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer a través de las intervenciones del Banco, con énfasis en las operaciones de préstamo, dada su importancia para la institución (incorporación de la perspectiva de género).
    - Buscar oportunidades para apoyar operaciones financieras cuyo objetivo principal sea fomentar la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer (inversión directa).
  - b. **Acción preventiva**
    - Prevenir o mitigar los impactos adversos y los riesgos de exclusión por razones de género en las operaciones del BID (salvaguardias de género).
- 1.2 Más recientemente, la Actualización de la Estrategia Institucional 2016-2020 del Banco (documento [AB-3008](#)) asignó un lugar prominente a la “igualdad de género y diversidad” como uno de los tres temas transversales de la institución. El Marco de Resultados Corporativos 2016-2019 revisado (documento [GN-2727-6](#)) complementa la Actualización de la Estrategia Institucional con la inclusión de un amplio conjunto de indicadores para ayudar a mejorar la medición de la contribución del Banco a la igualdad de género.
- 1.3 En la Política de Género se estipula que deben elaborarse planes de acción periódicos a fin de asegurar la aplicación de la política. El Plan de Acción de Género para Operaciones es un instrumento a escala de todo el Banco que tiene como objetivo poner en práctica los mandatos de la política y asegurar el avance en sus indicadores de seguimiento; la responsabilidad por la aplicación y los resultados es compartida por todos los departamentos y divisiones del Banco y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). Los dos primeros Planes de Acción de Género se concibieron para los periodos 2011-2013 y 2014-2016.
- 1.4 Un objetivo fundamental relacionado tanto con la Política de Género como con el Plan de Acción de Género es cambiar la constitución genética del BID de manera que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer pasen a ser una parte

---

<sup>1</sup> En su mayoría, la acción proactiva del Banco para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se realizará a través del enfoque de inclusión de la perspectiva de género que se esboza en la Política de Género.

integral de las operaciones y la labor analítica de apoyo de la institución. De hecho, el Banco ha avanzado mucho en este aspecto, lo cual queda claramente demostrado con la puesta en marcha de la “Campaña de 100% de Compromiso con la Igualdad de Género” (véase el párrafo 2.19 (i)), que comunicará claramente que la labor del Banco en materia de igualdad de género se está implementando ampliamente en todos los sectores con el apoyo de los niveles más altos de la Administración. Este compromiso institucional se sustenta con el avance medible que ya se ha logrado en los ámbitos de acción del Plan de Acción de Género 2014-2016 (véase la próxima sección para más detalles).

- 1.5 El Plan de Acción de Género para Operaciones 2017-2019 dará continuidad a las principales esferas de acción del Plan de Acción de Género 2014-2016, en vista de la pertinencia y la importancia que siguen teniendo para la aplicación exitosa de la Política de Género. Al mismo tiempo, el nuevo Plan de Acción de Género introduce varias modificaciones destinadas a facilitar el avance en aquellas esferas en las cuales el progreso fue más modesto y abordar los desafíos identificados durante el período trienal anterior. El Plan de Acción de Género 2017-2019 se complementa con una actualización del Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad, un documento estratégico que establece las prioridades operativas y analíticas sobre la base de un diagnóstico de los desafíos de desarrollo existentes en la región de América Latina y el Caribe y de información empírica sobre las mejores maneras de abordar esos desafíos<sup>2</sup>.
- 1.6 El Banco colaborará con la Corporación Interamericana de Inversiones (CII) para maximizar las sinergias entre las acciones propuestas en el Plan de Acción de Género y el trabajo que realiza la CII para fomentar la igualdad de género (véase el párrafo 6.4)<sup>3</sup>.

#### **A. Plan de Acción de Género 2014-2016: Logros y lecciones aprendidas**

- 1.7 En mayo de 2017, la División de Género y Diversidad (SCL/GDI) presentó los principales resultados y recomendaciones del [Informe de Avance Trienal sobre la Aplicación de la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo y el Plan de Acción de Género para Operaciones, 2014-2016](#) (Informe de Avance 2014-2016) al Comité de Políticas y Evaluación del Directorio Ejecutivo del BID. Un importante insumo de este informe fue la Evaluación Externa de la Aplicación de la Política de Género y el Plan de Acción de Género 2014-2016, realizada por el Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (ICRW) (la Evaluación Externa)<sup>4</sup>. Las recomendaciones contenidas en el Informe de Avance 2014-2016, así como los comentarios formulados por miembros del Directorio Ejecutivo y la Alta Administración del BID, sirven de fundamento para los objetivos y actividades del Plan de Acción de Género 2017-2019. Los principales comentarios recibidos del

---

<sup>2</sup> El Comité de Políticas y Evaluación del Directorio Ejecutivo del BID analizará la actualización del Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad el próximo 12 de octubre.

<sup>3</sup> Actualmente, la CII está preparando un plan de acción de género que estipula de qué manera se integrarán los temas de igualdad de género en los sectores prioritarios establecidos en el Plan de Negocios 2017-2019 de la CII.

<sup>4</sup> Gammage S., Alvarado, G. y Sultana, N. (2017), *Assessment Report of the Implementation of the IDB Operational Policy on Gender and Equality in Development and Gender Action Plan for Operations, 2014-2016*, Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (ICRW).

Directorio Ejecutivo, y la forma en que se han incluido en este nuevo Plan de Acción de Género, se resumen en el Anexo I.

- 1.8 A continuación, se incluye un resumen de los principales logros identificados en el Informe de Avance 2014-2016.
- 1.9 El BID mejoró considerablemente en la integración de un enfoque de igualdad de género en sus operaciones de financiamiento. Por ejemplo, el porcentaje de préstamos con garantía soberana que incluyeron resultados relativos al género<sup>5</sup> en su matriz de resultados al inicio<sup>6</sup> aumentó del 21% en el período 2011-2013 al 41% en 2014-2016. Asimismo, en el Informe de Avance 2014-2016 se consignó que el porcentaje de préstamos con resultados relativos al género que también incluyeron un análisis y acciones de género<sup>7</sup> se incrementó del 13% en el período 2011-2013 al 63% en 2014-2016 (lo que representa el 25% del total de préstamos con garantía soberana aprobados). En la Evaluación Externa se determinó que la fijación de metas anuales en las divisiones operativas de VPS y la asistencia técnica directa del personal y de consultores con conocimientos especializados en materia de género fueron los dos factores que más contribuyeron a ese avance.
- 1.10 Se han integrado transversalmente varias iniciativas innovadoras en las operaciones de préstamo apoyadas por el Banco. Por ejemplo, la División de Transporte (INE/TSP) está llevando a cabo pruebas piloto de iniciativas en proyectos para la mejora de caminos rurales en tres países (Bolivia, Nicaragua y Paraguay)<sup>8</sup> para facilitar mayores oportunidades económicas para las mujeres en el sector ofreciendo incentivos a los contratistas para que capaciten y contraten mujeres para trabajos que tradicionalmente hacen hombres. Otro ejemplo, liderado por la División de Protección Social y Salud (SCL/SPH), incluye apoyo al Sistema Nacional Integrado de Cuidados en Uruguay (operación UR-L1110) para promover la corresponsabilidad en cuanto a los servicios de cuidado entre el Estado y los hombres y mujeres de familia, mejorando la calidad de las instalaciones y servicios de cuidado y la capacitación de los padres para que tengan un papel más activo en el cuidado de sus hijos.
- 1.11 También se lograron avances en la integración de resultados relativos al género e indicadores de beneficiarios desglosados por sexo en los instrumentos de seguimiento del Banco, es decir, los informes de seguimiento de avance y los

---

<sup>5</sup> Un resultado relativo al género se define como un producto, un efecto directo o un impacto que contribuye a la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer.

<sup>6</sup> Este es uno de los indicadores de seguimiento de la Política de Género. Este análisis lleva un control de la inclusión de resultados relativos al género en las matrices de resultados de los proyectos, con el objeto de medir la reducción de una brecha de género; las mejoras en el acceso, las oportunidades, las condiciones o la posición de las mujeres (o los hombres); o la generación de nuevos conocimientos, instrumentos o políticas asociados al fomento de la igualdad de género.

<sup>7</sup> El Plan de Acción de Género 2014-2016 utilizó este indicador para medir la calidad de la incorporación de la perspectiva de género al inicio del proyecto. SCL/GDI ha medido este indicador anualmente durante varios años. En el Plan de Acción de Género para Operaciones 2017-2019, este indicador se reemplazará con el "porcentaje del total de préstamos con garantía soberana que están estratégicamente alineados con la perspectiva de género". Este nuevo indicador refleja los mismos conceptos (análisis, acciones e indicadores de género), pero estará integrado en la matriz de efectividad en el desarrollo, en lugar de basarse en una revisión anual de SCL/GDI (véase la Matriz de Resultados).

<sup>8</sup> Los préstamos que apoyan esta iniciativa son las operaciones BO-L1102, NI-L1092, NI-L1097, PR-L1084 y PR-L1092.

- informes de terminación de proyecto<sup>9</sup>. En 2016, el 72% de los proyectos que incluyeron resultados relativos al género o indicadores desglosados por sexo en su diseño original (122 de un total de 169) midieron al menos uno de estos indicadores en sus informes de seguimiento de avance, lo cual refleja una mejora sustancial en comparación con el 20% informado para 2013, así como un aumento sostenido respecto del 64% en 2014 y el 67% en 2015.
- 1.12 En cuanto a los informes de terminación de proyecto, solo uno de los 22 proyectos que presentaron estos informes en el período 2014-2016<sup>10</sup> incluyó resultados relativos al género en su matriz de resultados –en la fase de diseño– y, a la vez, informó sobre estos resultados en el informe de terminación de proyecto; por lo tanto, poco podemos decir sobre el logro de resultados relativos al género establecidos al inicio a partir de los informes de terminación de proyecto; en los próximos años, estos informes serán mucho más útiles en ese sentido<sup>11</sup>.
- 1.13 El BID aumentó el volumen de inversiones directas en igualdad de género y empoderamiento de la mujer entre los dos períodos del Plan de Acción de Género, pasando de US\$91,8 millones en 2011-2013 a US\$202,5 millones en 2014-2016; este aumento se debe, en gran parte, a tres nuevos préstamos. Los proyectos insignia innovadores (por ejemplo, Ciudad Mujer y la iniciativa Banca para Empresarias) que invierten en igualdad de género despertaron interés y se han repetido o ejecutado en varios países de la región.
- 1.14 También se logró un avance modesto en la integración de un enfoque de igualdad de género en las estrategias de país. Las estrategias de país que incluyeron resultados relativos al género aumentaron del 47% al 53%, mientras que el porcentaje de estrategias de país que incluyeron una atención más sustancial a los temas de género<sup>12</sup> también se incrementó, pasando del 21% al 53%. En la Evaluación Externa se determinó una correlación positiva entre el suministro de insumos analíticos sobre temas de género a nivel de país y la inclusión de un análisis y acciones de género en las estrategias de país.
- 1.15 Para ayudar a fomentar una mayor integración de la igualdad de género en las agendas de política a nivel regional y nacional, así como la demanda de los países de trabajo sobre igualdad de género, el Banco participó activamente en diálogos de política y alianzas estratégicas en aras del objetivo de establecimiento de una agenda introducido en el Plan de Acción de Género 2014-2016. Entre los ejemplos de estas alianzas innovadoras se incluyen la que se estableció entre el BID y Google para el lanzamiento de [Mujeres ConnectAmericas](#), la alianza del BID, la CII y el Foro Económico Mundial con los gobiernos y el sector privado para establecer

---

<sup>9</sup> En la Política de Género se estipula que debe realizarse el seguimiento de los informes de seguimiento de avance e informes de terminación de proyecto para aquellos préstamos que incluyen resultados relativos al género específicos en su matriz de resultados.

<sup>10</sup> Estos proyectos se aprobaron entre 2009 y 2012.

<sup>11</sup> También cabe destacar que otros tres proyectos informaron sobre resultados relativos al género en sus informes de terminación de proyecto, pese a que no los habían incluido en su diseño.

<sup>12</sup> Estrategias de país que incluyeron un análisis de género, opciones de política propuestas y un indicador de resultados en su matriz de resultados.

- iniciativas para la paridad de género en Chile<sup>13</sup> y más recientemente en Argentina, y la alianza entre el FOMIN, Women in Public Policy y la Administración de Pequeñas Empresas de los Estados Unidos, que ha apoyado a los gobiernos de la República Dominicana y de Chile para incrementar el acceso de las mujeres a contrataciones públicas. El BID también ha participado como miembro activo de la iniciativa Alianza Mundial de Bancos desde 2013, lo que ha aumentado el acceso de sus clientes del sector financiero a los conocimientos y la asistencia técnica de vanguardia necesarios para atender mejor al mercado de las mujeres en la región de América Latina y el Caribe.
- 1.16 El Banco también realizó importantes contribuciones al conjunto de conocimientos sobre temas de género en América Latina y el Caribe mediante una agenda ampliada de investigaciones –que comprendieron el diseño y la implementación de un mayor número de evaluaciones de impacto respecto de los años anteriores– para evaluar los impactos específicos en materia de género de las intervenciones de desarrollo. Los resultados de este trabajo merecen amplia difusión en el período del Plan de Acción de Género 2017-2019 a fin de proporcionar datos empíricos sobre qué funciona a la hora de fomentar la igualdad de género a los responsables de la formulación de políticas y otro público prioritario. Por ejemplo, el BID apoyó la implementación y evaluación de un experimento con la Secretaría de Educación Pública de la Ciudad de México para evaluar si proporcionar más y mejor información sobre las opciones de carreras y las oportunidades del mercado laboral asociadas a distintas ocupaciones podía contribuir a reducir la segregación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral. Los resultados de la primera fase del programa muestran que las estudiantes que participaron en la intervención tenían más probabilidad que aquellas que no participaron de cambiar a especializaciones y ocupaciones en las que predominan los hombres, como ingeniería civil y tecnología de la información y comunicaciones.
- 1.17 Durante los dos últimos períodos del Plan de Acción de Género, las antiguas ventanillas del sector privado del BID (durante 2011-2015) y la CII (a partir de 2016) llevaron a cabo numerosas acciones en apoyo de la aplicación de la Política de Género del BID. Esas acciones se tradujeron en apoyo operativo para la igualdad de género y el empoderamiento de las empresarias, la formación de alianzas para respaldar la igualdad de género en el sector privado y la generación de nuevos conocimientos pertinentes para clientes del sector privado. Además, en 2016 la CII y el BID colaboraron para diseñar una campaña de comunicación que transmitirá, a partir del segundo semestre de 2017, un fuerte mensaje a destinatarios internos y externos en cuanto al compromiso del Grupo BID con el fomento de la igualdad de género. El BID y la CII también colaboraron estrechamente para hacer partícipes a los sectores público y privado en la nueva Iniciativa para la Paridad de Género en Chile (véase la nota al pie 13).
- 1.18 El BID también ha dado numerosos e importantes pasos para promover la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres a nivel interno a fin de apoyar y

---

<sup>13</sup> El BID se ha aliado con el Foro Económico Mundial y Chile para establecer un Grupo de Trabajo sobre Paridad de Género en dicho país, reuniendo a partes interesadas de los sectores público y privado con el objeto de promover una mayor y mejor participación de las mujeres en la fuerza laboral, reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares e incrementar la presencia de las mujeres en las funciones de liderazgo.

complementar su labor operativa y analítica en aras de fomentar la igualdad de género. El mejor ejemplo de ello es la reciente certificación EDGE (dividendo económico de igualdad de género) (véase el párrafo 6.12) y el innovador Programa de Mujeres Líderes Emergentes (véase el párrafo 6.13).

1.19 Pese a los avances logrados, siguen existiendo varios desafíos importantes. Entre los desafíos identificados en el Informe de Avance 2014-2016 figuran los siguientes:

- (i) **Medir los resultados concretos de los esfuerzos de establecimiento de una agenda y formación de alianzas.** Si bien es inherentemente difícil vincular en forma directa las actividades de diálogo y de alianzas con los cambios en la agenda de políticas, se deben priorizar aquellas que generen productos y efectos directos medibles.
- (ii) **Aumentar el porcentaje de estrategias de país que incluyen un análisis, acciones y resultados relativos al género.** Aunque el Banco mejoró moderadamente el enfoque de género en las estrategias de país, estos resultados estuvieron por debajo de las metas establecidas en el Plan de Acción de Género 2014-2016.
- (iii) **Continuar aumentando y mejorando la calidad de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las operaciones financieras.** Aunque el nivel de inclusión de resultados relativos al género y la atención general a la igualdad de género en los préstamos aumentaron sustancialmente, se consideró que solo en el 25% de los préstamos con garantía soberana aprobados durante el período 2014-2016 hubo una incorporación de la perspectiva de género de “calidad”<sup>14</sup>. Un 48% de los funcionarios gubernamentales consultados en la Encuesta de Programación del sistema de retroalimentación externa del BID de 2015 manifestaron estar interesados en agregar un componente de género a los préstamos del BID.
- (iv) **Traducir el buen diseño del proyecto en resultados concretos en la ejecución de los proyectos.** Al revisarse los informes de seguimiento de avance en la Evaluación Externa se determinó que había pocos datos sobre productos relativos al género. Además, el “marcador de género” de esos informes no se utiliza de forma sistemática, por lo que solo se puede identificar fácilmente una fracción de los préstamos con garantía soberana en ejecución con resultados relativos al género.
- (v) **Ampliar la cartera de inversiones directas en igualdad de género.** La inversión directa en igualdad de género y empoderamiento de la mujer sigue siendo una parte muy pequeña de las operaciones de préstamo y cooperación técnica del Banco. Un 35% de los funcionarios gubernamentales consultados en la Encuesta de Programación del sistema de retroalimentación externa del BID de 2015 manifestaron

---

<sup>14</sup> Medido en función de la inclusión de un análisis de la brecha y los temas de género, acciones para abordarlos y al menos un indicador de resultados relativos al género (para más detalles, véase el Informe de Avance sobre el Plan de Acción de Género para Operaciones 2014-2016).

estar interesados en un préstamo independiente relacionado con temas de género.

- (vi) **Llevar un control sistemático de la aplicación de las salvaguardias de género en las operaciones financieras del BID.** Los avances logrados en este ámbito durante el período del Plan de Acción de Género 2014-2016 se vincularon en gran medida con la identificación de potenciales impactos adversos y riesgos durante la preparación del proyecto. Sigue siendo necesario fortalecer el seguimiento que hace el Banco de estos riesgos y las medidas de mitigación relacionadas a lo largo del ciclo del proyecto.
- (vii) **Subsanar las deficiencias de conocimiento en cuanto a qué funciona para fomentar la igualdad de género en los diversos sectores y divulgar el conocimiento entre el personal del Banco y los responsables de tomar decisiones en la región.** La insuficiencia de los datos e información empírica sobre qué funciona para fomentar la igualdad de género sigue siendo un desafío, en particular en sectores en los que el trabajo para promover la igualdad de género se inició más recientemente. La difusión externa también será importante para elevar el perfil del trabajo del BID para fomentar la igualdad de género.

## **B. Objetivos del Plan de Acción de Género para Operaciones 2017-2019**

- 1.20 El objetivo principal del Plan de Acción de Género 2017-2019 es respaldar la aplicación de la Política de Género del Banco ampliando y mejorando la calidad de las intervenciones de desarrollo del BID destinadas a apoyar los objetivos y compromisos de los países miembros para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Como ya se señaló, este Plan de Acción de Género mantendrá las principales esferas de acción del plan de acción de género anterior y, a la vez, abordará los desafíos identificados en el Informe de Avance 2014-2016. El Plan de Acción de Género 2017-2019 compromete al Banco a redoblar sus esfuerzos para (i) ampliar la inclusión de temas de género y resultados relativos al género en las estrategias de país; (ii) mejorar la calidad de la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones de financiamiento; (iii) documentar la consecución de resultados durante la ejecución y terminación del proyecto; y (iv) divulgar conocimiento entre las principales partes interesadas que justifique la atención a los temas de igualdad de género en una variedad de sectores.
- 1.21 El Plan de Acción de Género 2017-2019 incluye cuatro objetivos específicos:
  - (i) **Establecimiento de una agenda.** Contribuir a aumentar la visibilidad de los temas relacionados con la igualdad de género y los enfoques innovadores para abordarlos en la agenda de política pública y en la formulación de programas de desarrollo en los países miembros prestatarios del BID, por medio de las estrategias de país y otros instrumentos del BID.
  - (ii) **Promoción proactiva de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.** Aumentar y mejorar la calidad de las operaciones financiadas por el BID que apoyan la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, tanto en el diseño como en la

ejecución del proyecto (a través de la incorporación de la perspectiva de género y de inversiones directas en igualdad de género).

- (iii) **Prevención de impactos adversos y riesgos en razón de género.** Aplicar sistemáticamente la directriz sobre salvaguardias de género establecida en la Política de Género del BID a las operaciones financiadas por el Banco.
- (iv) **Generación y difusión de conocimientos.** Generar y difundir conocimientos sobre los principales temas de género en América Latina y el Caribe e información empírica sobre qué funciona para abordarlos.

- 1.22 Además, el Banco llevará adelante acciones dirigidas a fortalecer la capacidad y los mecanismos del BID para la aplicación de la Política de Género y el Plan de Acción de Género.
- 1.23 En el resto de este documento se detallan las acciones que contribuirán al logro de estos objetivos.

## II. ESTABLECIMIENTO DE UNA AGENDA

- 2.1 El BID está bien posicionado, como el principal prestamista y proveedor de asistencia técnica de América Latina y el Caribe, para interactuar de forma proactiva con clientes de los sectores público y privado a fin de ayudar a justificar la adopción de políticas y programas de desarrollo con perspectiva de género y una agenda de innovación en este ámbito. El apoyo del Plan de Acción de Género al establecimiento de una agenda contribuirá a destacar la igualdad de género como una consideración de política clave en los tres desafíos planteados en la Actualización de la Estrategia Institucional (exclusión social y desigualdad, productividad e innovación e integración económica regional).
- 2.2 Durante el período 2017-2019, el BID facilitará una mayor visibilidad de la igualdad de género en la agenda de política regional, mediante la difusión de información sobre los resultados de las investigaciones y soluciones basadas en datos empíricos para promover la igualdad de género en la región. Para ello, el Banco procurará (i) aumentar y mejorar la integración de los temas de igualdad de género en las estrategias de país y los diálogos de políticas con los países; (ii) llevar a cabo diálogos regionales de políticas que se centren explícitamente en la igualdad de género; (iii) fortalecer las alianzas estratégicas que ayuden a posicionar mejor los temas de igualdad de género en la región; y (iv) reforzar la comunicación externa del Banco acerca de su compromiso con la igualdad de género.
  - A. Integración de la igualdad de género en las estrategias de país y los diálogos de políticas**
- 2.3 Aunque la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en las estrategias de país se fijó como una prioridad en la Política de Género y en los anteriores planes de acción de género, existe mucho margen de mejora tanto en cuanto a la cantidad como a la calidad de la integración de la perspectiva de género en dichas estrategias.

- 2.4 Durante el período del Plan de Acción de Género 2017-2019, se prevé que se prepararán 15 estrategias de país (véase el Anexo II). En el curso de su preparación, el Banco respaldará la integración de los temas de igualdad de género en diversas etapas del proceso, desde la elaboración de los documentos sobre desafíos de desarrollo del país hasta el informe general, los borradores de estrategias de país, los diálogos de política con los países y la consulta a la sociedad civil. En el Cuadro 1 a continuación se detallan las acciones específicas y los responsables en cada etapa del proceso de preparación de la estrategia de país. Para que esta labor tenga éxito, será esencial la colaboración proactiva entre SCL/GDI, otras divisiones de la Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento (VPS) y la Vicepresidencia de Países (VPC).

**Cuadro 1: Incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de país**

<b>Evento</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsabilidades</b>
Preparación de los Capítulos 1 y 2 del documento sobre desafíos de desarrollo del país	Con base en los datos disponibles y la pertinencia, desglosar por sexo los indicadores socioeconómicos incluidos en el análisis (por ejemplo, participación económica, educación, etc.).	Departamentos de países, con insumos de SCL/GDI
Día del país	Presentación de las brechas, los desafíos y las opciones de política preliminares en materia de género para los principales ámbitos temáticos.	Divisiones sectoriales de VPS y SCL/GDI
Preparación del Capítulo 3 del documento sobre desafíos de desarrollo del país	Integrar las brechas, los desafíos y las opciones de política en materia de género para los principales ámbitos temáticos.	Departamentos de países, sobre la base de insumos recibidos de las divisiones de VPS, en coordinación con SCL/GDI
Diálogo con el país	Preparación del informe resumen/presentación PPT sobre los principales temas de género e información empírica para su inclusión en el diálogo con el país.	SCL/GDI y las divisiones pertinentes de VPS, a pedido de los Representantes
Informe general y borrador de la estrategia de país	Temas y resultados relativos al género incorporados en los ámbitos prioritarios y la matriz de resultados, con base en el diálogo con el país.	Departamento de países, con insumos de las divisiones sectoriales de VPS que integran temas relativos al género, en colaboración con SCL/GDI
Consultas con la sociedad civil y el sector privado	Participación de organizaciones de mujeres y organizaciones centradas en los temas de género para promover la inclusión de la igualdad de género.	Representantes
Programación	El diálogo con el país destacará los desafíos en materia de género en las intervenciones sectoriales del BID.	Representantes y gerentes generales

- 2.5 En función de los datos disponibles y la pertinencia (i) los Capítulos 1 y 2 de los documentos sobre desafíos de desarrollo del país desglosarán por sexo los principales indicadores socioeconómicos incluidos en el análisis; y (ii) el Capítulo 3 incluirá un análisis de las brechas y otros temas de género pertinentes, sus causas o factores determinantes y las recomendaciones de política en el marco de los desafíos sectoriales, a partir de insumos proporcionados por las divisiones de VPS, en colaboración con SCL/GDI.
- 2.6 Los equipos de país de VPC prepararán términos de referencia para los insumos de los documentos sobre desafíos de desarrollo del país generados por VPS, que soliciten la identificación y el análisis de las principales brechas o temas de género

- en sus sectores. Estos insumos se utilizarán para redactar el Capítulo 3 del documento sobre desafíos de desarrollo del país. VPC proporcionará recursos a SCL/GDI para la elaboración de insumos analíticos que apoyen la incorporación de los temas de igualdad de género en los desafíos de desarrollo identificados por VPS y VPC.
- 2.7 Para el evento del Día del País, SCL/GDI y otras divisiones de VPS facilitarán análisis preliminares de los ámbitos temáticos y opciones de política específicos de género desde diferentes ópticas sectoriales, sustentados en información empírica y en prácticas prometedoras tanto locales como internacionales.
  - 2.8 Para fomentar la inclusión de los temas de igualdad de género en las estrategias de país, se plantearán temas de alta prioridad durante los diálogos de política con los países. A pedido del equipo de país, SCL/GDI y otras divisiones de VPS apoyarán la elaboración de una presentación que incluya los temas de género prioritarios (es decir, los principales hechos empíricos, análisis sectoriales basados en información empírica, enfoques innovadores y recomendaciones de política), la cual se utilizará durante los diálogos del Banco con los gobiernos, el sector privado y los representantes de la sociedad civil. Además, durante las consultas con la sociedad civil y el sector privado, el Banco alentará la participación de las organizaciones de mujeres y organizaciones centradas en los temas de género.
  - 2.9 Para incluir los temas de igualdad de género y las recomendaciones de política en las estrategias de país es necesario integrarlos en los documentos que serán revisados por los gobiernos nacionales. Partiendo del informe general, los departamentos de países de VPC, con el apoyo de una revisión entre pares de SCL/GDI, asegurarán que los temas de género y las recomendaciones de política pertinentes se incluyan en los ámbitos estratégicos correspondientes acordados por el Banco y el nuevo gobierno elegido. VPC y las divisiones de VPS colaborarán en la revisión de la matriz de resultados de la estrategia de país y propondrán la incorporación de resultados relativos al género, cuando ello sea factible.
  - 2.10 En la fase de programación, el Banco estudiará con los gobiernos nacionales la posibilidad de realizar una inversión directa y de incorporar la perspectiva de género en las operaciones sectoriales como medio para abordar las brechas y otros temas de género prioritarios que afectan el desarrollo económico y social.
- B. Diálogo regional de políticas y formación de alianzas**
- 2.11 Para complementar la interacción con los responsables de la formulación de políticas y otros clientes del Banco durante la preparación de la estrategia de país, el BID participará activamente en diálogos de política y alianzas que ayuden a posicionar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como tema clave en las políticas y programas nacionales de sus países miembros prestatarios.
  - 2.12 Primero, el Banco realizará dos reuniones de diálogo regional de políticas<sup>15</sup> independientes sobre políticas eficaces que respalden la igualdad de género y el

---

<sup>15</sup> La iniciativa de diálogo regional de políticas del BID es uno de los principales mecanismos que tiene el Banco para promover el intercambio de conocimientos entre los funcionarios gubernamentales de alto nivel, el BID y expertos internacionales.

- empoderamiento de la mujer a través de su Red de Igualdad de Género<sup>16</sup>. Una de las reuniones se llevará a cabo en conjunto con otra red sectorial para fomentar el intercambio de experiencias y la colaboración entre los ministerios de la mujer y las diversas líneas ministeriales. El Banco también continuará organizando y participando en otros diálogos de alto nivel y eventos que integren el enfoque en temas de igualdad de género con partes interesadas de los sectores público y privado que ofrezcan posibilidades de influir en la agenda de política.
- 2.13 Segundo, el BID seguirá entablando alianzas estratégicas con los gobiernos, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones internacionales a fin de apalancar recursos y conocimientos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Si bien es difícil predecir qué alianzas específicas se formarán durante el período 2017-2019, se dará prioridad a las esferas en las que se hace hincapié en el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad. El Banco adoptará una postura estratégica y oportunista en la formación de alianzas.
- 2.14 La alianza del BID con los otros bancos multilaterales de desarrollo es particularmente importante. El Banco integra y actualmente preside el Grupo de Trabajo sobre Género de los bancos multilaterales de desarrollo, un foro para el intercambio de ideas y conocimientos que fomenta la colaboración entre sus miembros en este ámbito de trabajo.
- 2.15 Tercero, la iniciativa del Programa de Apoyo al Liderazgo y la Representación de la Mujer (PROLID)<sup>17</sup> del BID ofrece una oportunidad importante para fomentar la inclusión del liderazgo femenino en la agenda de política de la región. Durante el período 2017-2019, PROLID se centrará fundamentalmente en lo siguiente: (i) el liderazgo de la mujer en la seguridad ciudadana; (ii) la aplicación de forma piloto del Programa de Mujeres Líderes Emergentes del Sector Público<sup>18</sup> en tres países/sectores; y (iii) el fortalecimiento de la Red PROLID, una plataforma virtual que ofrece oportunidades para establecer contactos y desarrollar competencias para mujeres líderes comprometidas con el servicio del sector público.
- 2.16 Por último, a través de su foro WeXchange<sup>19</sup>, el FOMIN –en coordinación con la CII, la Asesoría de Relaciones Externas (EXR), la Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP), ConnectAmericas, el Sector de Conocimiento y Aprendizaje (KNL) y otros departamentos del Banco– seguirá ofreciendo capacitación, mentoría y oportunidades para establecer contactos a empresarias de alto crecimiento orientadas a los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

---

<sup>16</sup> Esta red comprende los ministerios de la mujer e inclusión social, así como otras entidades gubernamentales encargadas de supervisar las políticas de igualdad de género del país.

<sup>17</sup> PROLID aborda el establecimiento de una agenda desde otro ángulo, mediante el aumento del compromiso del sector público con el liderazgo femenino y la promoción de la presencia y la influencia de la mujer en puestos de decisión en los diversos sectores.

<sup>18</sup> El Programa de Mujeres Líderes Emergentes del Sector Público tiene como objetivo fortalecer la capacidad gerencial y de liderazgo de la mujer que ocupa cargos jerárquicos en el sector público. Se aplicará de forma piloto en la República Dominicana y Panamá y, en caso de disponerse de financiamiento, se ampliará a otros países.

<sup>19</sup> WeXchange es una plataforma que conecta a empresarias de alto crecimiento de América Latina y el Caribe con mentores, inversionistas y otras mujeres y hombres que pueden inspirarlas en su trayectoria empresarial.

## **C. Comunicaciones**

- 2.17 El Banco utilizará las comunicaciones externas para transmitir su fuerte compromiso con la igualdad de género a un público amplio en América Latina y el Caribe. Este mensaje se reforzará poniendo de relieve las buenas prácticas y los resultados concretos que el Banco ha ayudado a generar e identificando el tipo de apoyo que puede ofrecer a sus países miembros prestatarios para promover la igualdad de género.
- 2.18 EXR y SCL/GDI, en colaboración con la CII, implementarán una estrategia de comunicación externa con el objeto de (i) amplificar la justificación operativa de la igualdad de género en términos de crecimiento económico, reducción de la pobreza, desarrollo de capital humano y desempeño empresarial; (ii) fomentar la inclusión de la igualdad de género en los diálogos de política pública en la región; y (iii) posicionar el trabajo del BID en materia de igualdad de género y su identidad como socio preferido ante destinatarios clave.
- 2.19 Las líneas de acción en materia de comunicación incluirán lo siguiente:
- (i) Puesta en marcha de la “Campaña de 100% de Compromiso con la Igualdad de Género” para destacar el trabajo del BID en materia de igualdad de género en diversos sectores (la campaña será una labor conjunta de PCY, EXR, VPC y las divisiones de VPS, en colaboración con la CII, y se transmitirá por medios tradicionales y digitales entre julio y diciembre de 2017).
  - (ii) Optimización de los actuales canales de comunicación, incluido el portal de género, la cuenta de Twitter sobre género y el blog ¿Y si hablamos de igualdad? del BID.
  - (iii) Mayor interacción con las principales personalidades influyentes y líderes de opinión para aumentar la visibilidad del trabajo del BID en materia de igualdad de género ante nuevos públicos.
  - (iv) Actividades conjuntas de comunicación acerca de la importancia de la igualdad de género con las principales redes, centros de estudios y organizaciones de la sociedad civil de la región.
  - (v) Publicación de noticias, historias, entrevistas y artículos de opinión en los medios tradicionales.
  - (vi) Difusión creativa de los mensajes clave en materia de género a través de los canales de medios sociales del BID.

## **III. ATENCIÓN PROACTIVA A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER**

- 3.1 El Banco seguirá aumentando, en respuesta a la demanda de los países clientes, tanto la cantidad como la calidad de sus operaciones financieras que invierten de manera proactiva en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Concretamente, realizará lo siguiente: (i) identificará las líneas de acción en materia de género tanto dentro de los sectores como entre los mismos para ayudar a orientar el trabajo operativo y analítico de las divisiones de VPS; (ii) aumentará el porcentaje de proyectos del Banco que integran un enfoque de igualdad de género

o de empoderamiento de la mujer en su diseño y ejecución (incorporación de la perspectiva de género), y (iii) incrementará las operaciones del Banco y el FOMIN (préstamos y operaciones de cooperación técnica), en función de la demanda de los clientes, cuyo objetivo principal sea el fomento de la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer (inversión directa)<sup>20</sup>.

## **A. Líneas de acción estratégicas**

### **1. Líneas de acción dentro de los sectores**

- 3.2 Una nueva dimensión del Plan de Acción de Género 2017-2019 son las líneas de acción prioritarias identificadas por las divisiones de VPS y el FOMIN, en colaboración con SCL/GDI, a fin de darle un enfoque más estratégico a su trabajo sobre la incorporación de la perspectiva de género. Esas líneas de acción estuvieron determinadas por factores como los documentos de marco sectorial de las divisiones de VPS, el trabajo operativo y analítico ya realizado durante el período 2014-2016<sup>21</sup>, las esferas de posible interés de las contrapartes sectoriales del BID en los países miembros prestatarios y la relación con temas emergentes cruciales en los respectivos sectores. Estas líneas de acción no son exhaustivas ni excluyen el surgimiento de otros ámbitos de atención con base en la demanda de los países durante el período 2017-2019.
- 3.3 Las líneas de acción se encuadran en los siguientes ámbitos temáticos: (i) oportunidades económicas y productividad de la mujer; (ii) desarrollo del capital humano de mujeres y hombres; (iii) violencia contra las mujeres y las niñas; (iv) liderazgo y participación de la mujer; y (v) salud sexual y reproductiva. También integran un enfoque en los otros dos temas transversales de la Actualización de la Estrategia Institucional, específicamente en el fortalecimiento de la capacidad institucional para atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres y la integración de la igualdad de género y la participación de la mujer en las iniciativas en materia de cambio climático.
- 3.4 Los siguientes párrafos resumen las principales líneas de acción identificadas por los cinco departamentos sectoriales del Banco y el FOMIN.
- 3.5 **Divisiones del Sector de Infraestructura y Energía (INE).** La División de Energía (INE/ENE), la División de Transporte (INE/TSP) y la División de Agua y Saneamiento (INE/WSA) continuarán centrando su labor operativa en la promoción de las oportunidades económicas para las mujeres, la adaptación de la infraestructura y los servicios de infraestructura para atender las necesidades diferenciadas por género y el fortalecimiento del liderazgo y la participación de la mujer. Las líneas de acción específicas tendrán como propósito apoyar lo siguiente: (i) el fortalecimiento de las capacidades y oportunidades de las mujeres para acceder a empleos no tradicionales en los sectores de infraestructura; (ii) la prestación de servicios de transporte urbano que sean eficaces y seguros para las mujeres; (iii) la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos que

---

<sup>20</sup> El Banco promoverá operaciones que inviertan directamente en la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer cuando se determine que los temas de género identificados no se pueden abordar adecuadamente mediante la incorporación de la perspectiva de género en operaciones financiadas por el Banco.

<sup>21</sup> Para ver ejemplos específicos, consúltese el Informe de Avance 2014-2016.

promueven el acceso a la energía y el uso eficiente de energía para cocinar; (iv) el fortalecimiento de la participación de la mujer en la toma de decisiones en el sector de agua y saneamiento; y (v) la recopilación de mejor información sobre género para que sirva de base para las políticas y los programas sectoriales.

**3.6 Divisiones del Sector de Instituciones para el Desarrollo (IFD).** La División de Competitividad e Innovación (IFD/CTI), la División de Conectividad, Mercados y Finanzas (IFD/CMF), la División de Gestión Fiscal y Municipal (IFD/ FMM) y la División de Capacidad Institucional del Estado (IFD/ICS) contribuirán al desarrollo del capital humano de la mujer, el fomento de las oportunidades económicas y la productividad de las mujeres, el fortalecimiento de la capacidad institucional para una mejor atención de las necesidades de la mujer y el tratamiento de la violencia contra mujeres y niñas. Las líneas de acción específicas incluyen (i) promover el desarrollo de capital humano avanzado y el acceso de las mujeres a carreras profesionales en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; (ii) apoyar una mayor participación de la mujer en las adquisiciones públicas; (iii) respaldar la iniciativa empresarial de las mujeres; (iv) fomentar la inclusión digital y financiera de las mujeres; (v) promover la transparencia y la rendición de cuentas gubernamentales en relación con la igualdad de género dentro del sector público (por ejemplo, brechas salariales y presupuestos); (vi) implementar sistemas de gobierno electrónico que respondan más adecuadamente a las necesidades de la mujer; (vii) proporcionar a las mujeres herramientas que les permitan tener un mayor acceso a empleo y a oportunidades económicas en el sector público, y (viii) fortalecer la labor del sistema policial y judicial para prevenir y dar respuesta a casos de violencia contra mujeres y niñas, e impulsar el liderazgo femenino en el sector de seguridad y justicia.

**3.7 Divisiones del Sector Social (SCL).** La División de Educación (SCL/EDU), la División de Género y Diversidad (SCL/GDI), la División de Mercados Laborales (SCL/LMK) y la División de Protección Social y Salud (SCL/SPH) apoyarán trabajo operativo que aborde las brechas de género en el desarrollo de capital humano y respalde la participación en el mercado laboral, la salud sexual y reproductiva y la prevención y respuesta a la violencia contra mujeres y niñas. Las líneas de acción específicas incluyen (i) promover el acceso igualitario a oportunidades en el mercado de trabajo, incluida la intermediación laboral y el desarrollo de competencias para mujeres y niñas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y otros campos no tradicionales; (ii) alentar el ahorro jubilatorio de las mujeres; (iii) fomentar el desarrollo de competencias parentales que hagan partícipes a los hombres y que apoyen la igualdad de oportunidades y las relaciones de género equitativas y sin violencia; (iv) mejorar los servicios de cuidado de las personas a cargo (por ejemplo, menores, adultos mayores y personas con discapacidades) y las políticas que profesionalizan y redistribuyen la labor de cuidado, incluida una mayor participación de los hombres; (v) prevenir el embarazo adolescente mediante el desarrollo de competencias y la planificación de vida de adolescentes de ambos sexos, una educación sexual integral, servicios de salud sexual y reproductiva orientados a los adolescentes y apoyo a madres adolescentes; (vi) impulsar la construcción de una masculinidad sana entre los niños para ayudar a reducir la deserción escolar y la violencia contra mujeres y niñas; (vii) diseñar y adaptar servicios integrados para mujeres que favorezcan su participación en el mercado

de trabajo, su salud y su derecho a vivir sin violencia, y (viii) fortalecer la prevención de la violencia contra mujeres y niñas y los servicios para mujeres sobrevivientes.

- 3.8 **Divisiones del Sector de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible (CSD).** La División de Cambio Climático y Sostenibilidad (CSD/CCS), la División de Vivienda y Desarrollo Urbano (CSD/HUD) y la División de Medio Ambiente, Desarrollo Rural y Administración de Riesgos por Desastres (CSD/RND) promoverán el desarrollo del capital humano de la mujer, las oportunidades económicas y la productividad de las mujeres, la prevención de la violencia contra mujeres y niñas y la capacidad de la mujer de participar de manera eficaz en la adaptación al cambio climático y la mitigación de sus efectos<sup>22</sup>. Las líneas de acción específicas se centrarán en (i) crear capacidad de las mujeres para facilitar su acceso a empleos de calidad asociados con la transformación económica a una economía de baja emisión de carbono y resistente al cambio climático, en zonas rurales y urbanas; (ii) mejorar las capacidades de mujeres y hombres para contribuir a la adaptación y capacidad de resistencia al cambio climático mediante la transferencia de conocimiento y tecnología; (iii) crear espacios públicos incluyentes y seguros en las zonas urbanas; (iv) proporcionar servicios de movilidad urbana<sup>23</sup> e impulsar modalidades de crecimiento urbano que atiendan las necesidades de mujeres y hombres; (v) promover el acceso equitativo de las agricultoras a servicios de extensión, tecnologías climáticamente inteligentes y derechos sobre las tierras, y (vi) fomentar la igualdad de oportunidades y el empleo formal para mujeres en el sector de turismo, previniendo al mismo tiempo la explotación.
- 3.9 Además, el Banco impulsará la integración de un enfoque sobre los efectos diferenciados del cambio climático en mujeres y hombres y los papeles que pueden desempeñar para ayudar a mitigarlos en las operaciones respaldadas por los principales instrumentos que apoyan las inversiones en cambio climático, incluidos el Fondo Verde para el Clima, el Fondo de Inversión en el Clima (FIC), el Fondo para el Medio Ambiente Mundial (FMAM)<sup>24</sup> y el Fondo Fiduciario NDC Acelera<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> El cambio climático y los temas relacionados con la igualdad de género están estrechamente relacionados en dos aspectos fundamentales: (i) las mujeres y los hombres se ven afectados de manera diferente por los efectos del cambio climático. Las mujeres de zonas rurales y comunidades pobres son las más vulnerables debido a su dependencia y acceso desigual a los recursos naturales, los activos productivos, la información y otros recursos clave. Las sequías, las inundaciones y la escasez de alimentos producidos por el cambio climático aumentan considerablemente la carga de trabajo de las mujeres en lo que se refiere al cuidado y las tareas domésticas; y (ii) las mujeres pueden ser agentes de cambio efectivos. Si se las empodera, sus conocimientos generales y especializados sobre sus hogares, comunidades y entornos locales se pueden utilizar para apoyar la mitigación del cambio climático, la reducción de desastres y estrategias de adaptación (ONU Mujeres, 2016, *Leveraging Co-Benefits Between Gender Equality and Climate Action for Sustainable Development*; Banco Mundial, 2011, *Gender and Climate Change: Three Things you Should Know*; ONU Women Watch, 2009, *Women, Gender Equality and Climate Change*).

<sup>23</sup> Servicios del sector público o privado prestados al público, que permiten la libre movilidad (servicios e infraestructura de transporte motorizado y no motorizado, gestión de tránsito y otros).

<sup>24</sup> Estos tres fondos poseen sus propias políticas y planes de acción de género que estipulan la incorporación de la perspectiva de género.

<sup>25</sup> El Fondo Fiduciario NDC Acelera forma parte de la [Plataforma NDC Invest](#), que es la respuesta del Grupo BID para brindar apoyo a los países de la región con el objeto de transformar en inversiones eficaces sus contribuciones previstas y determinadas a nivel nacional presentadas en el marco del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático.

- 3.10 **Sector de Integración y Comercio (INT).** INT fomentará las oportunidades económicas y la productividad de las mujeres vinculando a las pequeñas y medianas empresas (PYME) propiedad de mujeres o encabezadas por mujeres<sup>26</sup> con oportunidades comerciales y de adquisiciones en los sectores público y privado y reforzando sus aptitudes empresariales como proveedoras idóneas. Las líneas de acción específicas incluirán (i) elaborar políticas públicas y programas técnicos y de capacitación innovadores en el marco de los préstamos y operaciones de cooperación técnica de INT para favorecer el empoderamiento de la mujer en el comercio internacional; (ii) facilitar el acceso de las empresarias a plataformas virtuales de negocios entre empresas, tales como Mujeres ConnectAmericas, para que puedan desarrollar su red empresarial y postularse a oportunidades exclusivas de abastecimiento de los sectores público y privado; (iii) aumentar el acceso al mercado para las empresas encabezadas por mujeres o propiedad de mujeres de los sectores de alimentos y bebidas y servicios globales mediante ferias comerciales focalizadas, y (iv) fortalecer las capacidades de exportación de las PYME encabezadas por mujeres o propiedad de mujeres apoyando el desarrollo de las competencias empresariales de la mujer.
- 3.11 **Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN).** El FOMIN incorporará el enfoque de género y apoyará a las empresarias en las tres esferas prioritarias de su nueva estrategia: ciudades incluyentes, economía del conocimiento y agricultura climáticamente inteligente. Las líneas de acción específicas incluirán (i) mejorar el acceso de la mujer a infraestructura y servicios urbanos adecuados y su participación en la planificación urbana; (ii) ayudar a las empresas encabezadas por mujeres a acceder a capital, mercados, conocimiento y tecnología; (iii) apoyar la creación y la ampliación de escala de las empresas de base tecnológica encabezadas por mujeres; (iv) aumentar el acceso a activos productivos y su control por parte de las agricultoras; (v) incrementar el número de mujeres que cuentan con educación y experiencia en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y promover los logros de las empresarias en estos campos a través de WeXchange, y (vi) mejorar la capacidad de resistencia de las mujeres a los efectos del cambio climático.

## 2. Líneas de acción entre los sectores

- 3.12 Existen varios desafíos de desarrollo identificados en las líneas de acción estratégicas expuestas anteriormente para los que es necesario adoptar un enfoque multisectorial con contribuciones entre las distintas divisiones sectoriales del Banco, lo que incluye trabajar para (i) fortalecer las competencias de la mujer y su acceso a empleos de calidad en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; (ii) prevenir la violencia contra mujeres y niñas y brindar servicios de respuesta de calidad a las sobrevivientes, y (iii) reducir la alta tasa de embarazo adolescente. Durante el período 2017-2019, el Banco formará grupos de trabajo con representantes de las divisiones del Banco que trabajan en estos temas para compartir conocimientos y buenas prácticas, identificar sinergias, llevar adelante iniciativas de colaboración y llevar un control de los logros y resultados.

---

<sup>26</sup> Si bien hay alguna variación en las definiciones utilizadas en el BID, las empresas propiedad de mujeres generalmente son reconocidas como aquellas empresas en las que una o más mujeres poseen el 51%, mientras que las empresas encabezadas por mujeres son aquellas en las que una o más mujeres ocupan el cargo de presidente o puestos de alta gerencia.

- 3.13 A medida que la economía digital y de baja emisión de carbono se expande a nivel mundial, las personas que no cuentan con competencias en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas pueden quedar rezagadas y sin acceso a los empleos del futuro. Las divisiones de IFD, CSD, SCL y el FOMIN contribuirán a dotar a las niñas y mujeres jóvenes de conocimientos y competencias, y a aumentar su acceso a empleos, en esos campos. Por ejemplo, SCL/EDU seguirá apoyando iniciativas que ayuden a reducir las brechas de género en el aprendizaje de matemáticas y ciencias en la educación temprana; SCL/LMK apoyará la capacitación, pasantías e intermediación laboral en el campo de las competencias técnicas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas para jóvenes de ambos sexos; IFD/CTI priorizará el impulso a la educación y capacitación de la mujer para carreras científicas; las divisiones de CSD fortalecerán las capacidades de mujeres y hombres para contribuir a la adaptación y capacidad de resistencia al cambio climático, y el FOMIN, IFD/CTI e IFD/CMF proporcionarán a las mujeres competencias y recursos para acrecentar sus capacidades como empresarias digitales o en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
- 3.14 La violencia contra las mujeres y las niñas es un problema complejo y polifacético que no puede abordarse de manera eficaz desde un solo punto de vista. Para prevenir ese fenómeno y responder ante él es necesario implementar una acción coordinada a través de múltiples sectores. Los esfuerzos de colaboración del BID para prevenir y mejorar la respuesta ante la violencia contra mujeres y niñas en la región de América Latina y el Caribe comprenderán actividades encabezadas por SCL, CSD, IFD e INE. Por ejemplo, SCL/SPH trabajará en la mejora de la capacidad del sector de salud para detectar y brindar una respuesta adecuada ante ese fenómeno y en el apoyo a las competencias parentales en disciplina positiva a fin de prevenir la transmisión intergeneracional de la violencia, mientras que IFD/ICS promoverá servicios más eficaces de prevención y respuesta por parte de la policía y del sistema de justicia penal en general. CSD/HUD e INE/TSP apoyarán el desarrollo de servicios de movilidad segura y el mejoramiento de barrios informales adaptado a las necesidades específicas de la mujer. SCL/GDI respaldará la prestación de servicios integrados de calidad para las mujeres, que incluyen apoyo, herramientas y oportunidades para escapar del ciclo de violencia, y seguirá identificando enfoques eficaces para prevenir la violencia contra mujeres y niñas mediante evaluaciones rigurosas.
- 3.15 Por último, las divisiones de SCL/SPH, SCL/EDU SCL/GDI y SCL/LMK emprenderán acciones relacionadas con el embarazo adolescente en los países de América Latina y el Caribe. Estas divisiones respaldarán enfoques de prevención basados en información empírica, que incluyen educación sexual de calidad, apoyo para el desarrollo de competencias para la vida y planes de vida y formación profesional y técnica.
- 3.16 Se tomarán en cuenta las necesidades y prioridades diferenciadas de las mujeres de diferentes entornos socioculturales y etnias al desarrollar proyectos que apoyen las líneas de acción expuestas anteriormente. Se prestará especial atención a la evaluación de las implicaciones de las intervenciones propuestas para las mujeres indígenas y afrodescendientes, asegurando que sean apropiadas desde la óptica cultural.

## **B. Incorporación de la igualdad de género en las operaciones financiadas por el BID**

3.17 La incorporación de aspectos relacionados con el género en las operaciones del BID tiene la máxima prioridad en los ámbitos de acción del Plan de Acción de Género, por el posible impacto de las acciones y los resultados específicos en materia de género que están integrados ampliamente en toda la cartera de préstamos del Banco. La incorporación de la perspectiva de género en las operaciones se llevará a cabo desde dos perspectivas: (i) una atención de calidad a la igualdad en el diseño del proyecto y (ii) un enfoque continuo en las acciones y los resultados relativos al género a lo largo de la ejecución, el seguimiento y la evaluación del proyecto. La incorporación de la perspectiva de género en las operaciones exige la participación de múltiples agentes en todo el Banco, entre los que se incluyen las divisiones operativas de VPS o equipos del FOMIN a cargo de la preparación y supervisión de los proyectos, el departamento de países de VPC y la Representación correspondientes, SCL/GDI y los consultores de género que trabajan en las divisiones de VPS, la Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo (SPD) y la Vicepresidencia Ejecutiva (EVP).

### **1. Diseño de los proyectos**

3.18 En la Política de Género se estipula específicamente que, en la preparación de los proyectos, deberá realizarse un análisis sobre el potencial de contribución de las intervenciones financiadas por el BID a la igualdad de género y que, cuando el análisis determine su relevancia, se deberán incorporar acciones concretas para fortalecer esa contribución, así como indicadores de resultados relativos al género en la matriz de resultados del proyecto. Para fomentar una incorporación más sistemática de la perspectiva de género en el diseño del proyecto, en el período del Plan de Acción de Género 2017-2019 se dará prioridad a las acciones que se describen a continuación.

3.19 **Establecer metas para la inclusión de la perspectiva de género en las operaciones de préstamo.** En vista de la eficacia que tuvo el establecimiento de metas por parte de las divisiones operativas de VPS en los dos primeros períodos del Plan de Acción de Género para aumentar la inclusión de resultados relativos al género en las operaciones de préstamo con garantía soberana, el Banco continuará con esta práctica. Las metas divisionales se establecerán sobre la base de un análisis previo anual de los proyectos del BID en tramitación realizado por SCL/GDI, seguido de revisiones bianuales con los jefes de las divisiones de VPS a fin de validar la lista de proyectos prioritarios en preparación en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género y ayudar a efectuar el seguimiento de su contribución a la meta del Plan de Acción de Género para todo el Banco. Para el período 2017-2019, la meta para todo el Banco es del 50% de las operaciones de préstamo con garantía soberana con resultados relativos al género en su matriz de resultados, en comparación con el 41% para el período 2014-2016 (véase la Matriz de Resultados en la Sección VII).

3.20 **Comenzar un análisis de género en las fases iniciales de la preparación del proyecto.** Los equipos de proyecto de VPS y del FOMIN comenzarán un análisis de los temas de género pertinentes desde las fases iniciales del diseño del proyecto (es decir, en la identificación del proyecto) para que pueda servir de base para los

- diálogos con las contrapartes del país y la preparación del perfil de proyecto<sup>27</sup>. En esta etapa, el equipo de proyecto estudiará la posibilidad de llevar adelante una o más de las líneas de acción sectoriales identificadas para su sector (véanse los párrafos 3.5-3.11).
- 3.21 **Proporcionar apoyo técnico en materia de género.** Los equipos de proyecto pueden hacer un uso estratégico de expertos en género internos y externos para llevar a cabo el análisis de género y desarrollar propuestas de proyectos de calidad desde una perspectiva de género, entre los que se incluyen (i) un plantel de consultores de género asignados para trabajar con las divisiones operativas; (ii) personal de SCL/GDI; (iii) proyectos de cooperación técnica de apoyo operativo preparados por el equipo de proyecto; y (iv) otras consultorías financiadas por el Banco para la preparación de proyectos.
- 3.22 **Incluir un enfoque explícito de igualdad de género en las reuniones de revisión de la elegibilidad.** SCL/GDI desarrollará herramientas para hacer el seguimiento de la inclusión de análisis, acciones y resultados relativos al género en el diseño de los proyectos, y VPS los utilizará para apoyar su integración en los perfiles de proyecto durante las reuniones de revisión de la elegibilidad.
- 3.23 **Sostener un enfoque de igualdad de género a lo largo del proceso de revisión de calidad del proyecto.** La revisión de la calidad de la incorporación de la perspectiva de género en los documentos de proyecto continuará durante el proceso de evaluación de la calidad y el riesgo (QRR) por los departamentos sectoriales de VPS y los participantes del proceso de revisión, así como por el Comité de Política Operativa, encabezado por EVP.
- 3.24 La División de Desarrollo Estratégico (SPD/SDV) seguirá trabajando con los equipos de proyecto para ayudar a mejorar la calidad de la lógica de los proyectos, que genere resultados relativos al género como parte de su revisión de la matriz de efectividad en el desarrollo y la evaluabilidad del proyecto. En estrecha colaboración con los equipos de proyecto, validará si los proyectos pueden alinearse estratégicamente con el tema transversal de género y diversidad de la Actualización de la Estrategia Institucional<sup>28</sup>.
- 3.25 **Desglosar por sexo los indicadores y metas que hacen un seguimiento de los beneficiarios de las operaciones financiadas por el BID.** El desglose por sexo de los beneficiarios del proyecto es importante para ayudar al BID y a sus países miembros a comprender mejor quiénes se benefician específicamente de sus proyectos e identificar con mayor facilidad las brechas de género, aun cuando al

---

<sup>27</sup> El nuevo tablero de control de género, implementado por SCL/SCL en 2017, será una herramienta útil para facilitar el acceso a indicadores y datos de género comparables para el diseño de los proyectos y los documentos sobre desafíos de desarrollo del país. El tablero de control ofrece cientos de indicadores relativos al género tomados del portal [Números para el Desarrollo del BID](#), datos del Banco Mundial y [NoCeilings.org](#), utilizando R, un programa de fuente abierta. Los datos se muestran en un cuadro para ayudar a identificar los indicadores de género pertinentes para los equipos de proyecto y de estrategia de país. El tablero de control está disponible al personal aquí: <http://genderdiversitydashboards>.

<sup>28</sup> SPD y SCL/GDI están finalizando una definición más amplia de "alineación estratégica de género", la cual reconocerá los temas y componentes o acciones específicos de género que (i) están directamente vinculados con la lógica vertical central del proyecto, o bien (ii) quedan fuera de la lógica vertical del proyecto, pero tienen su propia lógica vertical.

inicio no haya valores de referencia que permitan la identificación ex ante de esas brechas.

- 3.26 En las operaciones con garantía soberana y en las operaciones del FOMIN que tengan beneficiarios directos (por ejemplo, estudiantes, agricultores, empresarios, MIPYME encabezadas por mujeres o propiedad de mujeres), el Banco seguirá desglosando los indicadores de los beneficiarios de los proyectos por sexo, en particular los relacionados con los resultados de desarrollo de país incluidos en el Marco de Resultados Corporativos 2016-2019. La meta del Plan de Acción de Género para los préstamos con garantía soberana con beneficiarios identificables que desglosan sus beneficiarios por sexo es del 85% (comparado con el 68% en el período 2014-2016).

## **2. Ejecución y seguimiento de los proyectos**

- 3.27 El Banco intensificará sus esfuerzos para dar seguimiento a las acciones de género y lograr resultados relativos al género durante la ejecución y evaluación de los proyectos. Concretamente, realizará lo siguiente:
- 3.28 **Mejorar la presentación de información sobre los resultados relativos al género en las herramientas de seguimiento de proyectos.** Se hará especial hincapié en asegurar que los indicadores y metas de resultados relativos al género sean objeto de seguimiento en los informes de avance de proyecto y que se informe sobre ellos en los informes de terminación de proyecto.
- 3.29 Para que resulte más fácil identificar los resultados relativos al género en los informes de avance de proyecto, SPD y SCL/GDI concientizarán a los equipos de proyecto acerca del uso sistemático del “marcador de género”<sup>29</sup> del sistema. Asimismo, los jefes y coordinadores de las divisiones de VPS revisarán la información presentada sobre los productos relativos al género como parte de sus revisiones bianuales del informe de avance de proyecto. Como parte del seguimiento del Plan de Acción de Género, se hará un seguimiento anual del logro de los productos relativos al género previstos.
- 3.30 El informe de terminación de proyecto<sup>30</sup> sigue siendo el documento principal para registrar los efectos directos de los proyectos y las lecciones aprendidas durante su implementación. Para asegurar la disponibilidad de información sobre los resultados relativos al género al momento de preparación del informe de terminación del proyecto, es importante que los datos sobre esos resultados se recopilen en los informes de avance periódicos y en las evaluaciones intermedias. SCL/GDI revisará anualmente el logro de los resultados relativos al género informados en los informes de terminación de proyecto.
- 3.31 **Ofrecer orientación y apoyo técnico a los equipos de proyecto y unidades/organismos ejecutores sobre el logro de resultados relacionados con el género en la ejecución de los proyectos.** A fin de aumentar las

---

<sup>29</sup> El uso del “marcador de género” es aplicable cuando un indicador de la matriz de resultados relativos al género está vinculado explícitamente con la lógica vertical del proyecto y “seguimiento de género” se utiliza cuando un indicador es desglosado por sexo, pero su tema relacionado no forma parte de la lógica vertical; véase *Toolkit for the Application of the DEM- Sovereign Guarantee Operations* de SPD, enero de 2017.

<sup>30</sup> Según los Principios y Directrices para elaborar los informes de terminación de proyecto (documentos OP-1242-3 y OP-1242-5).

probabilidades de consecución de resultados relativos al género, el Banco, a través de SCL/GDI, KNL, las divisiones operativas de VPS, las Representaciones y SPD (i) suministrará a los equipos de proyecto de VPS y del FOMIN y al personal de las Representaciones<sup>31</sup>, así como a los organismos ejecutores, una guía que incluya las acciones principales para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en la ejecución de los proyectos<sup>32</sup>; y (ii) proporcionará apoyo técnico a un conjunto de proyectos seleccionados estratégicamente a través de consultores de género internos, el personal de SCL/GDI y, cuando se considere necesario, consultores contratados con recursos de supervisión de los proyectos<sup>33</sup>. El apoyo técnico se brindará como parte de una iniciativa que facilitará el logro de los resultados relativos al género en un conjunto de proyectos focalizados y, en el proceso, formulará buenas prácticas que puedan aplicarse a mayor escala. La división de responsabilidades para esta iniciativa se indica en el Anexo III.

### **C. Inversión directa**

- 3.32 Las divisiones operativas del Banco y VPC seguirán fomentando las oportunidades para diseñar operaciones de préstamo, financiamiento no reembolsable para inversión y cooperación técnica que inviertan directamente en igualdad de género y empoderamiento de la mujer y además respondan a las demandas de sus países miembros prestatarios. En función de la demanda de los países, el Banco proporcionará recursos para aplicar de forma piloto y evaluar enfoques innovadores para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer que podrían implementarse a mayor escala en operaciones de préstamo independientes o integrarse en futuros préstamos u operaciones de financiamiento no reembolsable para inversión. Además, seguirá respaldando operaciones de investigación y desarrollo que generen nuevos conocimientos específicos por sectores sobre temas relacionados con la igualdad de género e intervenciones efectivas para abordarlos

---

<sup>31</sup> Si bien la autoridad por la supervisión y presentación de información recae en los equipos de las divisiones operativas sectoriales y del FOMIN, en la administración del proyecto también participan el personal fiduciario y los analistas operativos de la Representación, que aportan su conocimiento de los sistemas nacionales y las capacidades institucionales, y el jefe de operaciones de la Representación, que es responsable del seguimiento de la cartera en el país.

<sup>32</sup> Esta guía comprenderá aspectos como los siguientes: (i) la inclusión de la perspectiva de género en los manuales de operaciones de los proyectos; (ii) el análisis de los resultados relativos al género en los talleres de lanzamiento de los proyectos; (iii) la asignación de responsabilidad por la supervisión de los resultados relativos al género en las unidades ejecutoras de proyectos; (iv) la inclusión de un enfoque de género en las actividades planificadas de creación de capacidad institucional; (v) el fortalecimiento de los sistemas de información del proyecto y de los ministerios para asegurar que se informen datos desglosados por sexo, y (vi) un enfoque en los resultados relativos al género en los valores de referencia y la recopilación de datos para la evaluación.

<sup>33</sup> Las divisiones operativas de VPS, SCL/GDI y las Representaciones de VPC elegirán en conjunto los proyectos que se han de incluir en la prueba piloto. Los proyectos seleccionados deberán (i) tener al menos un resultado relativo al género que pueda ayudar a generar nuevos conocimientos, y (ii) estar en las etapas 1 o 2 de seguimiento (ya sea entre la aprobación del proyecto y la elegibilidad o entre la elegibilidad y el desembolso del 95% de los recursos del proyecto). En la medida de lo posible, en la muestra se incluirá más de un proyecto con acciones propuestas y resultados similares a fin de facilitar el aprendizaje dentro de las líneas de acción sectoriales expuestas en la Sección III.A. Un ejemplo de una iniciativa de este tipo que está en curso es la supervisión y documentación focalizadas de las lecciones aprendidas por INE/TSP de tres proyectos en ejecución centrados en aumentar la capacidad y el acceso de las mujeres al empleo como operadoras de maquinaria pesada en el sector de transporte.

en la región de América Latina y el Caribe, y dando apoyo a los clientes con el objeto de fortalecer la capacidad institucional para promover la igualdad de género.

- 3.33 El Banco también seguirá brindando apoyo a los países miembros prestatarios que estén interesados en adaptar y repetir proyectos insignia como Ciudad Mujer, Banca para Empresarias y Salud Mesoamérica. Además, estudiará posibilidades de ampliar las inversiones directas, en función de la demanda de los países clientes, en ámbitos como el empoderamiento económico de la mujer (incluido el apoyo a empresarias, el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral y el fomento de la incorporación de la mujer en empleos mejor remunerados), voz y poder de decisión de la mujer (lo que incluye el fomento del liderazgo femenino, la prevención de la violencia contra mujeres y niñas y la prestación de servicios de calidad a las sobrevivientes de violencia), la prevención del embarazo adolescente y el desarrollo positivo de los jóvenes, en especial los varones en riesgo.
- 3.34 El Banco ayudará a estimular la demanda de inversiones directas, fundamentalmente por medio de las actividades de establecimiento de una agenda expuestas en la Sección II.

#### **IV. PREVENCIÓN DE POTENCIALES IMPACTOS ADVERSOS Y RIESGOS DE EXCLUSIÓN POR RAZONES DE GÉNERO**

- 4.1 La prevención de potenciales impactos adversos y riesgos de exclusión por razones de género se ha transformado en una parte estándar de la revisión de salvaguardias del Banco. Desde la aplicación del primer Plan de Acción de Género, la Unidad de Salvaguardias Ambientales y Sociales (VPS/ESG) ha realizado importantes avances en la identificación de los riesgos por razones de género en la preparación del proyecto. Para el Plan de Acción de Género 2017–2019, VPS/ESG centrará su labor en la aplicación sistemática de las salvaguardias de género durante el ciclo de vida del proyecto de la siguiente manera: (i) desarrollando una mayor capacidad para identificar y abordar los riesgos por razones de género en la fase de preparación del proyecto, y (ii) apoyando la puesta en práctica de medidas de mitigación durante la ejecución del proyecto.
- 4.2 Para la fase de preparación de los proyectos, VPS/ESG (i) proporcionará creación de capacidad a los equipos de proyecto y el personal de VPS/ESG, en colaboración con SCL/GDI (véase la Sección VI a continuación); (ii) mejorará el seguimiento de la forma en que las salvaguardias de género se incorporan en el diseño de las operaciones del BID, y (iii) preparará un informe anual sobre los riesgos por razones de género predominantes que se hayan identificado en la preparación de las operaciones durante el año anterior.
- 4.3 En la fase de ejecución de los proyectos, VPS/ESG (i) proporcionará apoyo especializado con el objeto de asesorar a los equipos y supervisar la aplicación de las medidas de mitigación, y (ii) fortalecerá los mecanismos para dar seguimiento a la implementación de las medidas de mitigación asociadas con los riesgos por razones de género durante la ejecución del proyecto.

## V. AGENDA DE CONOCIMIENTO

5.1 El Banco –incluidos el Departamento de Investigación y Economista Jefe (RES), las divisiones de VPS, el FOMIN y otros– seguirá llevando adelante una robusta agenda de conocimiento en el marco del Plan de Acción de Género 2017-2019, en la cual apoyará (i) nuevos estudios analíticos sobre los temas emergentes de igualdad de género en la región de América Latina y el Caribe; (ii) evaluaciones de impacto y otros tipos de trabajo analítico que aumenten la disponibilidad de información empírica sobre los enfoques eficaces para promover la igualdad de género en múltiples sectores en los que la información es escasa<sup>34</sup>, y (iii) una amplia difusión de los resultados del trabajo analítico al personal del BID, los gobiernos de los países miembros, la sociedad civil y socios estratégicos, a fin de facilitar su uso como base de políticas y programas.

### A. Trabajo analítico sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer

5.2 Se llevará a cabo trabajo analítico para apoyar el desarrollo de los ámbitos de inversión directa señalados anteriormente (véase el párrafo 3.32) y, además, para subsanar las deficiencias de conocimiento en varias esferas identificadas en el nuevo Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad, que limitan la capacidad de los responsables de la formulación de políticas para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esas esferas incluyen, entre otras: (i) el costo de la no participación de las mujeres en el mercado laboral; (ii) los factores determinantes de la participación económica de la mujer y su inserción en empleos de alta calidad; (iii) la adaptación de los servicios públicos para atender las necesidades específicas de la mujer; (iv) la prevención de la violencia contra mujeres y niñas y la prestación de servicios para sobrevivientes; (v) la prevención del embarazo adolescente; (vi) la promoción del liderazgo femenino, y (vii) evaluaciones de la eficacia de los servicios integrados para mujeres.

5.3 Por último, el trabajo analítico apoyará el desarrollo de las líneas de acción sectoriales identificadas en la Sección III, muchas de las cuales tienen implicaciones tanto en el establecimiento de una agenda como en el trabajo operativo. En el Anexo IV se presentan las principales cuestiones de investigación de políticas que las divisiones del Banco prevén abordar en estos ámbitos entre 2017 y 2019<sup>35</sup>.

5.4 En el marco de su agenda de conocimiento, el Banco seguirá entablando y fortaleciendo alianzas con el sector académico, el sector privado y otras organizaciones multilaterales con el objeto de generar y difundir en conjunto conocimientos que ayuden a la región a promover con más eficacia la igualdad de género.

---

<sup>34</sup> SCL/GDI colaborará con SPD para mejorar la identificación de evaluaciones de impacto que determinen los impactos específicos de género, en vista de que SPD posee información integral sobre las evaluaciones de impacto que el Banco lleva a cabo anualmente.

<sup>35</sup> Actualmente, el FOMIN está definiendo una agenda de conocimiento relacionada con su nueva estrategia; esta agenda incluirá estudios y otros productos de conocimiento con un enfoque en las productoras y las empresas encabezadas por mujeres.

## **B. Estrategia de difusión de conocimientos**

- 5.5 El Banco elaborará una estrategia de difusión de conocimientos del Plan de Acción de Género, en estrecha colaboración con KNL y EXR, para ayudar a que haya más reconocimiento y acceso a los conocimientos en materia de género generados por el BID por parte del personal del Banco, los gobiernos de los países miembros y los clientes del sector privado, así como las organizaciones asociadas. Se dará atención prioritaria a la fertilización cruzada de los conocimientos sobre buenas prácticas en materia de inclusión de la perspectiva de género en el diseño y la ejecución de los proyectos para que las divisiones operativas, dentro de los departamentos sectoriales y entre ellos, puedan aprender unos de otros.
- 5.6 Habida cuenta de que el Banco es también consumidor de conocimientos en materia de género de múltiples fuentes, la estrategia de difusión incluirá, además, acciones focalizadas de sensibilización del personal y los clientes del BID acerca de conocimientos de calidad generados por otras instituciones (por ejemplo, otras instituciones financieras internacionales, instituciones académicas, centros de estudios, etc.) en temas de igualdad de género, sus causas y factores determinantes e información empírica sobre prácticas eficaces para abordarlos.

## **VI. HERRAMIENTAS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

- 6.1 Para implementar eficazmente los compromisos expuestos en el Plan de Acción de Género, el Banco fortalecerá las herramientas institucionales que facilitan la calidad del trabajo en materia de incorporación de la perspectiva de género, inversión directa y salvaguardias de género. Esta labor exige una eficaz coordinación interna y creación de capacidad, además de incentivos y recursos. También es importante que el Banco dé el ejemplo en este ámbito; por lo tanto, el Plan de Acción de Género se complementa con esfuerzos internos encaminados a reforzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer dentro de la institución.

### **A. Coordinación interna**

- 6.2 El principal instrumento para la coordinación interna de la aplicación del Plan de Acción de Género seguirá siendo el Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Política de Género (IPWG)<sup>36</sup>, creado durante la preparación de la Política de Género. Sus miembros se encargan de (i) coordinar y efectuar el seguimiento de la implementación de los compromisos y las acciones propuestas del Plan de Acción de Género en sus respectivas divisiones y Representaciones; (ii) actuar como revisores entre pares del trabajo analítico y operativo sectorial o específico por país que respalda la igualdad de género; (iii) facilitar el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas, y (iv) contribuir a la presentación de información sobre resultados. Los miembros individuales del grupo también están al frente o son miembros de equipos que elaboran trabajo operativo, analítico o de creación de capacidad en materia de igualdad de género dentro de sus propias divisiones. SCL/GDI preside el IPWG y coordina la aplicación del Plan de Acción de Género.

---

<sup>36</sup> El IPWG está compuesto por coordinadores de todos los departamentos y divisiones operativas de VPS, departamentos de países y Representaciones de VPC y otras divisiones y oficinas de importancia estratégica, como las de SPD, VPS/ESG, ORP, EXR, el Departamento de Recursos Humanos (HRD) y el FOMIN.

La CII también es integrante del IPWG, lo cual ayuda a fomentar la colaboración en todo el Grupo BID.

- 6.3 Los promotores de la perspectiva de género a nivel de la administración del Banco desempeñarán un papel primordial para asegurar que los temas de igualdad de género sean elementos centrales de las estrategias, operaciones e investigaciones del BID. Si bien estos promotores proporcionan un apoyo esencial para todas las esferas de acción del Plan de Acción de Género, están particularmente bien posicionados para ayudar a promover las iniciativas de establecimiento de una agenda, velar por la inclusión de los temas de igualdad de género en la revisión de calidad de las estrategias y operaciones del Banco, identificar oportunidades de inversión directa y asignar recursos humanos y financieros para implementar las acciones delineadas en el Plan de Acción de Género.
- 6.4 **Colaboración entre el BID y la CII.** Durante el período 2017-2019, el Banco seguirá colaborando con la CII para abordar los temas de género en la región de América Latina y el Caribe, particularmente en iniciativas centradas en incrementar el empoderamiento económico y el liderazgo de la mujer, en las que la participación de entidades de los sectores público y privado augura la amplificación de recursos y resultados<sup>37</sup>. Entre los ámbitos de colaboración se incluyen los siguientes: (i) la implementación de la “Campaña de 100% de Compromiso con la Igualdad de Género” (véase el párrafo 2.19); (ii) la colaboración con socios externos cuya labor abarca los sectores público y privado, como, por ejemplo, Data2X y la Alianza Global de Bancos para la Mujer; (iii) el apoyo a la ampliación de la Iniciativa para la Paridad de Género en la región; (iv) el fortalecimiento de la relación entre el FOMIN y la CII para llevar adelante acuerdos de colaboración, como el Pacto Mundial de la ONU y la herramienta de análisis de la brecha de género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP), y (v) el fomento del aprendizaje mutuo entre las divisiones del Banco y la CII que trabajan en temas de género similares, tales como la mujer en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y género y cambio climático.

## **B. Creación de capacidad**

- 6.5 El fortalecimiento de la capacidad del BID para abordar eficazmente la igualdad de género como un tema transversal es un ámbito clave del Plan de Acción de Género.
- 6.6 Primero, se elaborarán un conjunto de guías y otros documentos para fomentar la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y estrategias de país. SCL/GDI colaborará con KNL, SPD, VPC y las divisiones operativas pertinentes de VPS para elaborar y divulgar guías y herramientas prácticas actualizadas en apoyo de la incorporación de la perspectiva de género, como por ejemplo: (i) la actualización de los Lineamientos de Implementación de la Política de Género para que estén en consonancia con otras guías institucionales relacionadas con las operaciones y las estrategias de país; (ii) la elaboración de nuevas notas técnicas y herramientas sectoriales de género; (iii) la generación de un producto de conocimiento destinado a mejorar el seguimiento y el logro de resultados relativos al género durante la ejecución del proyecto, y (iv) la elaboración de infografías por país con datos nacionales y buenas prácticas internacionales para que la gerencia

---

<sup>37</sup> Un especialista líder de SCL/GDI se desempeña como enlace entre el BID y la CII para ayudar a maximizar las sinergias en materia de iniciativas sobre igualdad de género.

de país y los Representantes puedan utilizarlas en el diálogo con los gobiernos de los países miembros prestatarios (a pedido de VPC).

- 6.7 Asimismo, VPS/ESG elaborará guías sectoriales con ejemplos de riesgos por razones de género y las medidas de mitigación correspondientes, así como notas técnicas sobre consultas y participación de las partes interesadas, mecanismos de resolución de reclamaciones y evaluaciones sociales sensibles a los temas de género.
- 6.8 Segundo, se ofrecerá una serie de eventos de aprendizaje a grupos del personal del BID —y, cuando corresponda, a las contrapartes de los países miembros— a fin de acrecentar su conocimiento sobre la incorporación de la perspectiva de género y las salvaguardias de género. También se organizarán seminarios técnicos o clínicas con las divisiones operativas sectoriales, incluido el personal de la Sede y de las Representaciones, para reforzar las aptitudes de los equipos de proyecto para realizar análisis de género y diseñar y ejecutar enfoques eficaces para promover la igualdad de género en las operaciones sectoriales. Estos eventos de aprendizaje se centrarán prioritariamente en datos y ejemplos de prácticas prometedoras y enfoques empíricos para abordar los temas de género identificados en las líneas de acción prioritarias del Plan de Acción de Género, tanto dentro como entre los sectores (véase la Sección III.A). VPS/ESG también proporcionará capacitación al personal y los equipos de proyecto de VPS/ESG sobre la aplicación de las salvaguardias de género en varios sectores.
- 6.9 A solicitud de los departamentos de países de VPC, SCL/GDI, en colaboración con KNL, organizará sesiones periódicamente para aumentar la capacidad de VPC de incluir temas de género en los documentos sobre desafíos de desarrollo del país, las estrategias de país y las reuniones de revisión de elegibilidad.

### **C. Incentivos y recursos**

- 6.10 Cabe destacar que los incentivos positivos pueden catalizar el apoyo para la incorporación de la perspectiva de género. En la Evaluación Externa del Plan de Acción de Género anterior se señalaba que deberían usarse más incentivos, formales e informales, para motivar y otorgar reconocimiento al personal. Entre los incentivos propuestos figuran el reconocimiento del trabajo operativo que apoya la igualdad de género en las revisiones de desempeño de los empleados y el reconocimiento público por un trabajo sobresaliente en la promoción de la igualdad de género, mediante un premio y eventos públicos.
- 6.11 Para la aplicación del Plan de Acción de Género son necesarios recursos financieros. Tanto la incorporación de la perspectiva de género como las inversiones directas tendrán varias fuentes de financiamiento, entre ellas, el Capital Ordinario del Banco, el presupuesto administrativo de VPS y VPC, financiamiento no reembolsable para proyectos específicos, los fondos fiduciarios de donantes y otros instrumentos<sup>38</sup>. El Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y

---

<sup>38</sup> A lo largo de los últimos tres años, el Banco asignó un monto total de US\$6,98 millones del Capital Ordinario al Programa Especial de Género y Diversidad. En cuanto al Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y Diversidad, se recibieron contribuciones por un valor de US\$11,02 millones (2009-2016) y el saldo actual es de US\$670.000. Además, durante el mismo período el tema de género y diversidad se benefició en forma directa de recursos de otros donantes y del Banco por un valor de US\$10,3 millones, destinados a apoyar la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en las operaciones del Banco.

Diversidad ha sido utilizado casi en su totalidad, y su reposición es esencial. La reducción de los recursos de los fondos fiduciarios destinados a temas de igualdad de género debilitará la capacidad del Banco de apoyar e incubar enfoques innovadores, generar datos y pruebas empíricas de lo que funciona y ampliar la escala de los enfoques efectivos para promover la igualdad de género en la región.

#### **D. Fomento de la igualdad de género en el BID**

- 6.12 El BID recibió su primera certificación EDGE<sup>39</sup> en diciembre de 2016. Actualmente, el Banco está implementando su Plan de Acción EDGE, centrado en tres ámbitos: (i) la mejora de las contrataciones y promociones del talento femenino mediante enfoques innovadores y una mejor comunicación; (ii) un mayor apoyo a los gerentes para la implementación de horarios alternativos de trabajo, y (iii) evaluaciones continuas de la brecha salarial de género.
- 6.13 El BID seguirá haciendo hincapié en el desarrollo y la capacitación en liderazgo que promueva la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer por medio de programas como el Programa de Mujeres Líderes Emergentes, el programa Working Mama y Working Papa de apoyo para madres y padres que trabajan y el programa de mentoría del Banco. En 2017 se puso en marcha un nuevo programa, Viviendo nuestros valores en el trabajo, centrado en la creación de entornos laborales incluyentes a partir de una cultura de respeto. Por último, a través de su Grupo Asesor sobre Diversidad e Inclusión, el BID seguirá dando seguimiento a los parámetros de medición establecidos en 2016 para las cuatro esferas prioritarias de su [Marco de Diversidad e Inclusión](#) 2012-2017, incluidas las relacionadas con la igualdad de género.

---

<sup>39</sup> EDGE es la principal metodología de evaluación y norma de certificación empresarial a nivel mundial en materia de igualdad de género. La metodología de evaluación EDGE fue creada por la EDGE Certified Foundation y su lanzamiento tuvo lugar en 2011 en el Foro Económico Mundial (<http://www.edge-cert.org/>).

## VII. MATRIZ DE RESULTADOS

Indicadores	Resultados 2014-2016	Metas 2017-2019
<b>Objetivo principal: Respalda la aplicación exitosa de la Política de Género del Banco ampliando y mejorando la calidad de las intervenciones destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.</b>		
Porcentaje del total de préstamos con garantía soberana aprobados que están estratégicamente alineados con la perspectiva de género <sup>40</sup>	(2016) 22%	40%
<b>Objetivo 1: Contribuir a ampliar la visibilidad de los temas relacionados con la igualdad de género y las innovaciones para abordarlos en la agenda de política pública y en la formulación de programas de desarrollo en los países miembros prestatarios del BID, por medio de las estrategias de país y otros instrumentos del Banco.</b>		
<i>Estrategias de país</i>		
Porcentaje del total de estrategias de país aprobadas que incluyen (i) indicadores de resultados relativos al género, (ii) análisis de temas de género y (iii) acciones de política para abordarlos	53%	65%
Porcentaje de documentos sobre desafíos de desarrollo del país finalizados que incorporan un análisis de género y recomendaciones de política	60%	85%
Insumos analíticos a nivel de país para los documentos sobre desafíos de desarrollo del país preparados por divisiones de VPS que integran un enfoque de igualdad de género y empoderamiento de la mujer	N/A <sup>41</sup>	50% <sup>42</sup>
<i>Diálogos de política y alianzas</i>		
Número de diálogos regionales de políticas y reuniones de alto nivel con partes interesadas de los sectores público y privado que incluyen un enfoque en temas de igualdad de género	16	16
Número de alianzas estratégicas que generan productos de conocimiento o iniciativas de política en forma conjunta	4	5
Número de comunidades de práctica de la red PROLID lanzadas	0	3
Programa piloto de mujeres líderes emergentes implementado en países miembros del BID	0	3

<sup>40</sup> La alineación estratégica con el tema transversal de género y diversidad de la Actualización de la Estrategia Institucional es un indicador del Marco de Resultados Corporativos. Durante el período del Plan de Acción de Género 2017-2019, este indicador reemplazará el utilizado en los planes de acción de género anteriores como indicador sustituto de la incorporación de la perspectiva de género de calidad en el diseño del proyecto. El nuevo indicador será validado por SPD en el marco de su revisión de la matriz de efectividad en el desarrollo. En el segundo semestre de 2017, SPD y GDI acordaron una definición más amplia de la alineación estratégica de género, que hará más factible el logro de avances para este indicador y que se divulgará a las divisiones de VPS.

<sup>41</sup> Este indicador no se sometió a seguimiento en el Plan de Acción de Género 2014-2016. VPC proporcionará insumos de las divisiones de VPS para facilitar su seguimiento.

<sup>42</sup> Dado que no hay un valor de referencia para este indicador, se trata de una meta indicativa.

<i>Comunicaciones</i>		
Una campaña de comunicación externa implementada: 100% de compromiso con la igualdad de género <sup>43</sup>	0	1
Porcentaje de aumento de vistas y clics del portal de género del BID actualizado	N/A <sup>44</sup>	10%
Número de iniciativas de difusión ejecutadas a través de los canales de medios sociales del BID (incluidas campañas en Twitter y eventos en vivo en Facebook)	0	24
Número de noticias, historias, entrevistas y artículos de opinión publicados en los principales medios tradicionales	31 <sup>45</sup>	34
<b>Objetivo 2: Aumentar y mejorar la calidad de las operaciones financiadas por el BID (de financiamiento u otras) que apoyan proactivamente la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, tanto en el diseño como en la ejecución del proyecto.</b>		
<i>Líneas de acción estratégicas</i>		
Porcentaje de préstamos con garantía soberana que abordan líneas de acción prioritarias acordadas por los sectores	N/A	Seguimiento <sup>46</sup>
<i>Incorporación de la perspectiva de género en las operaciones</i>		
Porcentaje del total de préstamos con garantía soberana aprobados que incluyen resultados relativos al género en la matriz de resultados del proyecto al inicio	41%	50%
Porcentaje de préstamos con garantía soberana que desglosan los beneficiarios del proyecto por sexo en la matriz de resultados (porcentaje de proyectos con beneficiarios identificables)	68%	85%
<i>Inversión directa</i>		
Número de préstamos con garantía soberana que invierten directamente en igualdad de género o empoderamiento de la mujer	2 <sup>47</sup>	4
Porcentaje de proyectos de cooperación técnica y de financiamiento no reembolsable del FOMIN aprobados que invierten directamente en igualdad de género o empoderamiento de la mujer	5%	7%
<i>Ejecución y terminación de los proyectos</i>		
Porcentaje de informes de seguimiento de avance de préstamos con garantía soberana que facilitan información sobre resultados relativos al género incluidos en su matriz de resultados en el diseño <sup>48</sup>	(2016) 72%	80%
Porcentaje de informes de terminación de proyecto que facilitan información sobre resultados relativos al género incluidos en su matriz de resultados en el diseño <sup>49</sup>	N/A <sup>50</sup>	80% <sup>51</sup>

<sup>43</sup> EXR evaluará los resultados de la campaña a través de dos medidas: (i) el aumento del índice de presencia (es decir, el porcentaje de contenido y conversaciones en línea acerca de la organización o el producto, incluida la presencia en canales de difusión en línea, portales, medios sociales y blogs), y (ii) el aumento de las suscripciones a los blogs de los respectivos sectores/divisiones.

<sup>44</sup> Actualmente EXR está elaborando el valor de referencia.

<sup>45</sup> Para 2015 y 2016.

<sup>46</sup> No es factible establecer una meta ex ante para el porcentaje de préstamos que abordarán las líneas de acción identificadas, puesto que ello dependerá de varios factores, incluida la demanda y la capacidad institucional de los países y la disponibilidad de los datos.

<sup>47</sup> El tercer préstamo para inversión directa mencionado en el Informe de Avance 2014-2016 era un préstamo del sector privado.

Porcentaje de resultados relativos al género incluidos en las matrices de resultados de los préstamos con garantía soberana logrados durante la ejecución del proyecto	N/A	Seguimiento
<b>Objetivo 3: Aplicar sistemáticamente la directriz sobre salvaguardias de género establecida en la Política de Género del BID a las operaciones financiadas por el Banco.</b>		
Porcentaje de operaciones en las que, tras activarse la línea de acción sobre salvaguardias de la Política de Género, se llevó a cabo un análisis de riesgos por razones de género en el marco del proceso de evaluación	N/A	100%
Porcentaje de operaciones en las que, tras identificarse riesgos por razones de género, se incluyeron medidas de mitigación específicas de género en su diseño	N/A	100%
Mecanismo establecido para dar seguimiento a la implementación de las medidas de mitigación relacionadas con riesgos por razones de género	0	(2018) 1
<b>Objetivo 4: Generar y difundir ampliamente conocimientos sobre las principales brechas de género en América Latina y el Caribe e información empírica sobre qué funciona para cerrar dichas brechas.</b>		
Descargas de estudios y evaluaciones de impacto del Banco en materia de género en el sitio de publicaciones del BID	N/A	Seguimiento <sub>52</sub>
Citas de estudios y evaluaciones de impacto del BID en materia de género <sup>53</sup>	N/A	Seguimiento
Estudios analíticos sobre temas de género prioritarios completados	48	Seguimiento
Evaluaciones de impacto de proyectos en las que se evalúan los impactos de género completadas	11	Seguimiento
Estrategia de difusión de conocimientos del Plan de Acción de Género implementada <sup>54</sup>	0	1

<sup>48</sup> También se dará seguimiento a la inclusión de resultados relativos al género en los informes de seguimiento de avance de proyectos que no incluyeron esos resultados en su matriz de resultados al inicio.

<sup>49</sup> También se dará seguimiento a la inclusión de resultados relativos al género en los informes de terminación de proyectos que no incluyeron esos resultados al inicio.

<sup>50</sup> La muestra era demasiado pequeña como para establecer un valor de referencia.

<sup>51</sup> Dado que algunos proyectos modifican o eliminan algunos efectos directos y productos previstos durante su ejecución, por diversos motivos, no es posible prever que el 100% de los proyectos que incluyeron resultados relativos al género al inicio los mantendrán hasta la finalización.

<sup>52</sup> Aunque no es factible establecer metas para cuatro de los indicadores incluidos en este objetivo, se les dará seguimiento y se informará sobre ellos anualmente en los informes sobre el Plan de Acción de Género.

<sup>53</sup> Solo se puede dar seguimiento a este indicador para los estudios de autores del BID registrados en Google Scholar.

<sup>54</sup> Los resultados de esta estrategia se evaluarán e informarán en el informe sobre el Plan de Acción de Género 2017-2019.

**INFORME DE AVANCE SOBRE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2014-2016**

**COMENTARIOS Y RESPUESTAS DEL COMITÉ DE POLÍTICAS Y EVALUACIÓN**

Asunto	Comentario	Respuesta
<b>Estrategias de país</b>		
Mejorar la inclusión de los temas de género en las estrategias de país	Establecer los temas de género como prioridad en las estrategias de país y trabajar con los Representantes para cumplir este objetivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el Plan de Acción de Género 2017-2019, una de las esferas de acción prioritarias será aumentar el enfoque de igualdad de género en las estrategias de país y los diálogos de política mediante la colaboración proactiva entre SCL/GDI, VPC y VPS. El Banco respaldará la integración de los temas de igualdad de género en las etapas clave del proceso de preparación de las estrategias de país, desde el Día del País y la elaboración del documento sobre desafíos de desarrollo del país hasta el informe general, el borrador de estrategia de país, los diálogos de política con el país y la consulta a la sociedad civil (véanse los párrafos 2.3–2.10).</li> </ul>
	Generar productos de conocimiento que incluyan los beneficios de invertir en la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Plan de Acción de Género 2017-2019 establece que el Banco seguirá llevando adelante una robusta agenda de conocimiento en el marco de dicho plan de acción, en la cual apoyará (i) nuevos estudios analíticos sobre los temas emergentes de igualdad de género en la región de América Latina y el Caribe; (ii) evaluaciones de impacto y otros tipos de trabajo analítico que ayuden a aumentar la disponibilidad de información empírica sobre los enfoques eficaces para promover la igualdad de género en múltiples sectores, y (iii) una amplia difusión de los resultados del trabajo analítico al personal del BID, los gobiernos y la sociedad civil de los países miembros y socios estratégicos (véase el párrafo 5.1).</li> </ul>
<b>Incorporación de la perspectiva de género en las operaciones de financiamiento</b>		
Aumentar la incorporación de la perspectiva de género en los préstamos con garantía soberana	Aumentar el porcentaje de préstamos con garantía soberana que incluyen resultados relativos al género	<ul style="list-style-type: none"> <li>En el Plan de Acción de Género 2017-2019 se estipula que el Banco seguirá aumentando tanto la cantidad como la calidad de sus operaciones financieras que invierten de manera proactiva en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Concretamente, realizará lo siguiente: (i) definir líneas de acción estratégicas en materia de género dentro de los sectores y entre los mismos; (ii) integrar el análisis de género y las líneas de acción respectivas en los documentos de marco sectorial del Banco, y (iii) aumentar el porcentaje de proyectos del Banco que integran un enfoque de igualdad de género o de empoderamiento de la mujer en su diseño y ejecución (incorporación de la perspectiva de género) (véase el párrafo 3.1, Plan de Acción de Género 2017-2019).</li> <li>Para más detalles sobre las acciones de apoyo a la incorporación de la perspectiva de género en el diseño del proyecto, véanse los párrafos 3.18-3.26.</li> </ul>

Asunto	Comentario	Respuesta
Mejorar el seguimiento de los impactos y resultados relativos al género de las operaciones del BID	Mejorar el seguimiento y la medición de los impactos y resultados de las acciones del BID en la calidad de vida de las mujeres de la región	<p>El Plan de Acción de Género 2017-2019 incluye los siguientes esfuerzos encaminados a mejorar el seguimiento y la medición de los impactos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Banco llevará adelante una robusta agenda de conocimiento en el marco del Plan de Acción de Género 2017-2019, en la cual apoyará, entre otros aspectos, el diseño y la implementación de evaluaciones de impacto de proyectos financiados por el BID y otras entidades (véase el párrafo 5.1).</li> <li>• Además, el Plan de Acción de Género busca mejorar la presentación de información sobre resultados relativos al género en la matriz de resultados de los proyectos. Se hará especial hincapié en asegurar que los indicadores y metas de resultados relativos al género sean objeto de seguimiento en los informes de seguimiento de avance y que se informe sobre ellos en los informes de terminación de proyecto (véase el párrafo 3.28).</li> </ul>
<b>Coordinación e incentivos</b>		
Coordinación interna	Incluir información sobre el plan de acción de género de la CII	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualmente, la CII está preparando un plan de acción de género interno que estipula de qué manera se integrarán los temas de igualdad de género en los sectores prioritarios establecidos en su plan de negocio (véase la nota al pie 3).</li> <li>• Colaboración entre el BID y la CII. Durante el período 2017-2019, el Banco seguirá colaborando con la CII para abordar los temas de género en la región de América Latina y el Caribe, particularmente en iniciativas centradas en incrementar el empoderamiento económico y el liderazgo de la mujer, en las que la participación de entidades de los sectores público y privado augura la amplificación de recursos y resultados. Entre los ámbitos de colaboración se incluyen los siguientes: (i) la implementación de la “Campaña de 100% de Compromiso con la Igualdad de Género” (párrafo 2.19); (ii) la colaboración con socios externos cuya labor abarca los sectores público y privado, como, por ejemplo, Data2X y la Alianza Global de Bancos para la Mujer; (iii) el apoyo a la ampliación de la Iniciativa para la Paridad de Género en la región; (iv) el fortalecimiento de la relación entre el FOMIN y la CII para llevar adelante acuerdos de colaboración, como el Pacto Mundial de la ONU y la herramienta de análisis de la brecha de género de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEP), y (v) el fomento del aprendizaje mutuo entre las divisiones del Banco y la CII que trabajan en temas de género similares, tales como la mujer en los campos de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y género y cambio climático (véase el párrafo 6.4).</li> </ul>
	Incluir información específica acerca de la coordinación entre diferentes sectores del Grupo BID	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen varios desafíos de desarrollo identificados en las líneas de acción estratégicas del Plan de Acción de Género 2017-2019 para los que es necesario adoptar un enfoque multisectorial con contribuciones entre las distintas divisiones sectoriales del Banco. Durante el período 2017-2019, el BID formará grupos de trabajo con representantes de las divisiones del Banco que trabajan en estos temas para compartir conocimientos y buenas prácticas, identificar sinergias, llevar adelante iniciativas de colaboración y llevar un control de los logros y resultados (véase el párrafo 3.12).</li> </ul>

Asunto	Comentario	Respuesta
Coordinación externa	Incluir más información sobre la coordinación con otros bancos multilaterales de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Plan de Acción de Género 2017-2019 establece que el BID seguirá entablando alianzas estratégicas con los gobiernos, el sector privado, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otras organizaciones internacionales a fin de aprovechar los recursos y conocimientos para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El Banco adoptará una postura estratégica y oportunista en la formación de alianzas, y será disciplinado al efectuar el seguimiento de sus resultados (véase el párrafo 2.14).</li> <li>• El BID integra y actualmente preside el Grupo de Trabajo sobre Género de los bancos multilaterales de desarrollo, un foro para el intercambio de ideas y colaboración entre sus miembros.</li> </ul>
Incentivos	Crear y adoptar un sistema basado en incentivos para aumentar la inclusión de temas de género en las operaciones del BID	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el Plan de Acción de Género 2017-2019 se estipula que los incentivos incluirán el reconocimiento del trabajo que apoya la igualdad de género en las revisiones de desempeño y el reconocimiento público por un trabajo sobresaliente en la promoción de la igualdad de género, mediante un premio y eventos públicos (véase el párrafo 6.10).</li> </ul>

### ESTADO DE LAS ESTRATEGIAS DE PAÍS

País	Estrategia de país actual	Estrategia de país planificada
República Dominicana	2013-2016	2017-2020
Haití	2011-2015	2017-2020
Guyana	2012-2016	2017-2021
Guatemala	2012-2016	2017-2022
Bahamas	2013-2017	2018-2022
Brasil	2016-2018	2018-2022
Nicaragua	2012-2017	2018-2022
Ecuador	2012-2017	2018-2023
Barbados	2015-2018	2019-2022
Chile	2014-2018	2019-2022
Colombia	2015-2018	2019-2022
Costa Rica	2015-2018	2019-2022
Honduras	2015-2018	2019-2022
Paraguay	2014-2018	2019-2022
México	2013-2018	2019-2024

**APOYO TÉCNICO FOCALIZADO PARA PROYECTOS EN EJECUCIÓN:  
DIVISIÓN DE RESPONSABILIDADES**

<b>Evento</b>	<b>Acciones</b>	<b>Participación</b>
Selección de proyectos	Seleccionar proyectos que tengan resultados relativos al género estratégicos en la matriz de resultados entre diversos sectores. Elegir más de un proyecto con acciones propuestas y resultados similares a fin de facilitar el aprendizaje dentro de las líneas de acción sectoriales.	Jefes de las divisiones sectoriales y jefes de equipo, SCL/GDI y jefe de operaciones de la Representación
	Identificar los recursos administrativos y de proyecto disponibles.	Jefe de la división sectorial, jefe de equipo y SCL/GDI
Responsabilidades de seguimiento y evaluación	Supervisión y seguimiento de los resultados relativos al género y las actividades correspondientes.	Jefe de equipo y unidad ejecutora del proyecto, con el apoyo de SCL/GDI o consultor de género
Terminación del proyecto	Evaluación de los resultados relativos al género.	Jefe de equipo sectorial y SCL/GDI o consultor de género
Difusión de conocimientos	Elaborar y difundir un informe técnico que documente los resultados y las lecciones aprendidas de la experiencia piloto.	SCL/GDI

## PRINCIPALES PREGUNTAS PARA EL TRABAJO ANALÍTICO DEL BID

Ámbito	Preguntas	Divisiones <sup>1</sup>
Oportunidades económicas de la mujer	¿Qué políticas y prácticas del mercado laboral se pueden utilizar para incrementar las oportunidades de acceso de la mujer a empleos no tradicionales o de mayor calidad?	LMK, GDI, TSP, RES, HUD, SPH, CTI
	¿Cómo pueden los gobiernos alentar el ahorro jubilatorio de las mujeres?	LMK
	¿Cuáles son los enfoques prometedores para mejorar la productividad de las agricultoras de América Latina y el Caribe?	RND, FOMIN
	¿Cuáles son los efectos diferenciados por género de las políticas educativas en la movilidad de ingresos intergeneracional?	SCL, RES
	¿Cuáles son las prácticas prometedoras para mejorar la productividad de las mujeres que viven en la periferia de los centros urbanos?	HUD, FOMIN
	¿Cuáles son las formas eficaces de aumentar la participación de las empresas encabezadas por mujeres en la provisión de bienes y servicios al gobierno (contrataciones públicas)?	FMM
	¿Cuáles son los costos económicos de la subrepresentación femenina en las actividades de ciencia, tecnología, innovación y empresariales?	CTI
	¿Cuáles son los efectos de la capacitación y mentoría en habilidades socioemocionales para las empresarias?	CMF, RES, FOMIN
Violencia contra las mujeres y las niñas	¿Los modelos de servicios integrados (como Ciudad Mujer) abordan de manera eficaz el fenómeno de la violencia contra mujeres y niñas?	GDI
	¿Cuáles son las formas eficaces de aumentar la capacidad institucional e interinstitucional para responder a la violencia contra mujeres y niñas?	ICS, SPH
	¿Los proyectos de mejoramiento de barrios afectan las percepciones de las mujeres en cuanto a la seguridad urbana?	HUD
	¿Cuál es la relación entre el entorno en la infancia y los patrones delictivos de hombres y mujeres en América Latina?	ICS
	¿Cuáles han sido los programas de prevención más eficaces para reducir la violencia contra mujeres y niñas en América Latina y el Caribe?	GDI, EDU
Salud sexual y reproductiva	¿Cuáles son los principales componentes de un enfoque o intervenciones multisectoriales para reducir el embarazo adolescente?	SPH, LMK, EDU, GDI
Liderazgo / Participación de la mujer	¿Cómo se puede fomentar eficazmente el liderazgo femenino en los sectores público y privado? (por ejemplo, cuotas)	GDI, HUD
Desarrollo de capital humano	¿Cómo se pueden reducir las brechas de género en el aprendizaje de matemáticas y ciencia?	EDU
	¿Cómo se puede fomentar eficazmente el desarrollo positivo de los jóvenes entre los niños y los adolescentes de ambos sexos?	EDU, SPH

<sup>1</sup> Esta columna identifica las divisiones que cuentan con trabajos analíticos en curso o en tramitación (estudios y evaluaciones de impacto) para subsanar las deficiencias de conocimiento identificadas, pero ello no significa que otras divisiones del Banco no puedan cooperar o elaborar sus propios estudios.

Ámbito	Preguntas	Divisiones <sup>1</sup>
	¿Cómo pueden los servicios y programas de cuidado infantil contribuir a oportunidades de aprendizaje y competencias equitativas desde la perspectiva de género, evitar estereotipos y prevenir la violencia?	SPH
	¿Cuáles son los enfoques más eficaces para hacer partícipes a los hombres en una paternidad positiva, que se pueden aplicar a mayor escala?	SPH, GDI
Capacidad institucional / Servicios públicos	¿Cómo se pueden adaptar el diseño y la provisión de infraestructura y servicios para responder mejor a las necesidades específicas de género?	TSP
	¿Cuáles son las implicaciones en materia de género de los servicios de cuidado a largo plazo? ¿Cuáles son los efectos en las mujeres de las distintas modalidades de servicios de cuidado de adultos mayores?	SPH
	¿Cómo inciden las tendencias de consumo diferenciadas por sexo en la carga tributaria de mujeres y hombres?	FMM
Cambio climático	¿Cuáles son las formas eficaces de hacer partícipes a las mujeres en procesos de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos?	CCS