

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO



PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2014-2016

El presente documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por Andrew Morrison, Anne-Marie Urban, Luis Márquez, Nathyeli Acuña y Gabriela Vega, de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI). El Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Política de Género (IPWG) también contribuyó a la preparación del documento.

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 2011-2013: Logros y lecciones aprendidas.....	2
B.	Objetivos del Plan de Acción de Género 2014-2016	3
1.	Establecimiento de una agenda y alianzas.....	4
2.	Generación de conocimientos.....	5
3.	Difusión de conocimientos y fortalecimiento de la capacidad.....	5
4.	Mejorar el desempeño.....	5
II.	ESTABLECIMIENTO DE UNA AGENDA Y ALIANZAS.....	6
A.	Entablar alianzas con responsables regionales de la formulación de políticas, el sector privado y la sociedad civil.....	6
B.	Integración de la igualdad de género en las estrategias de país del BID.....	8
C.	Prioridades estratégicas de los departamentos del sector público	9
D.	Prioridades estratégicas de los departamentos del sector privado.....	10
III.	GENERACIÓN DE CONOCIMIENTOS.....	11
IV.	INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS Y FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD	17
V.	MEJORA DEL DESEMPEÑO EN LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA INVERSIÓN DIRECTA Y SALVAGUARDIAS DE GÉNERO MEDIANTE EL USO DE HERRAMIENTAS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	19
A.	Integración y seguimiento de los temas de género en todo el ciclo de proyectos	19
B.	Préstamos para inversión directa y operaciones de cooperación técnica	22
C.	Salvaguardias de género	23
D.	Estrategia de diversidad e inclusión.....	23
E.	Iniciativa de adquisiciones.....	24
VI.	MATRIZ DE RESULTADOS DEL PLAN DE ACCIÓN 2014-2016.....	24

SIGLAS Y ABREVIATURAS

DRP		Diálogo Regional de Política
HRD		Departamento de Recursos Humanos
IFD/CMF	CMF	División de Mercados de Capital e Instituciones Financieras
IFD/FMM	FMM	División de Gestión Fiscal y Municipal
IFD/ICS	ICS	División de Capacidad Institucional del Estado
IFD/IFD	IFD	Sector de Instituciones para el Desarrollo
INE/ENE	ENE	División de Energía
INE/INE	INE	Sector de Infraestructura y Medio Ambiente
INE/TSP	TSP	División de Transporte
INE/WSA	WSA	División de Agua y Saneamiento
INT/INT	INT	Sector de Integración y Comercio
IPWG		Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Política de Género
MIPYME		Micro, pequeñas y medianas empresas
OMJ/OMJ	OMJ	Sector de Oportunidades Para la Mayoría
OPUS		Sistema de Actualización de Operaciones
ORP		Oficina de Alianzas Estratégicas
OVE		Oficina de Evaluación y Supervisión
PYME		Pequeñas y medianas empresas
PNUD		Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
QED		Calidad para la efectividad en el desarrollo
RES		Departamento de Investigación y Economista Jefe
SCF/SCF	SCF	Departamento de Financiamiento Estructurado y Corporativo
SCL/EDU	EDU	División de Educación
SCL/GDI	GDI	División de Género y Diversidad
SCL/LMK	LMK	Unidad de Mercados Laborales
SCL/SCL	SCL	Sector Social
SCL/SPH	SPH	División de Protección Social y Salud
SPD/SDV	SDV	División de Desarrollo Estratégico
SPD/SPD	SPD	Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo
UNFPA		Fondo de Población de las Naciones Unidas
VPC/VPC	VPC	Vicepresidencia de Países
VPS/VPS	VPS	Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento
VSP/ESG	ESG	Unidad de Salvaguardias Ambientales
weB		Banca para Empresarias

ANEXOS	
Anexo I	Notas técnicas y guías sectoriales de género del Plan de Acción de Género 2011-2013
Anexo II	Indicadores desglosados por sexo frente a indicadores de resultados que contribuyen a la igualdad de género
Anexo III	Criterios de calificación de GDI para clasificar la incorporación de la perspectiva de género en los préstamos y las estrategias de país del BID

I. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

- 1.1 El BID aprobó en 2010 la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (la Política de Género) y en 2011 su correspondiente Plan de Acción de Género para Operaciones (Plan de Acción de Género) 2011-2012¹. El propósito de la Política Género es 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 compromete al Banco a:
 - a. Promover la atención a la igualdad de género en sus proyectos y su trabajo analítico (es decir, la incorporación de la perspectiva de género);
 - b. Buscar oportunidades para hacer inversiones y trabajo analítico que fomenten directamente la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer (esto es, inversión directa); y
 - c. Evitar consecuencias negativas inopinadas para la igualdad de género en sus operaciones (por ejemplo, mediante salvaguardias de género).
- 1.2 En la Política de Género se estipula que deben elaborarse planes de acción periódicos a fin de asegurar la aplicación de la política y la medición de los avances; también se especifica que todas las divisiones y unidades del Banco responsables de las operaciones y otras actividades consideradas en la Política participarán en la formulación de dichos planes. El primer Plan de Acción de Género tras la aprobación de la Política de Género se concibió para el periodo 2011-2012, pero se extendió a 2013 para que la incorporación de la perspectiva de género se arraigara firmemente en los sectores operativos y coincidiera con el ciclo trienal de presentación informes al Directorio Ejecutivo, conforme al mandato de la Política de Género.
- 1.3 En cumplimiento del compromiso de la Política de Género, el BID ha preparado el Plan de Acción de Género 2014-2016, que refuerza los objetivos generales del plan anterior y además actualiza las esferas de acción prioritarias con base en los resultados obtenidos, las lecciones aprendidas y las prácticas óptimas establecidas durante la vigencia del Plan de Acción de Género 2011-2013.
- 1.4 El Plan de Acción de Género presenta la estrategia del BID para la aplicación de la Política de Género en el período 2014-2016 y se complementa con dos documentos: (i) el documento titulado *Implementation Guidelines for the Operational Policy on Gender Equality* [Directrices para la implementación de la política operativa sobre igualdad de género] (las directrices de implementación); y (ii) el documento marco para el sector de género y diversidad, que se presentará a la Administración del Banco para su aprobación a finales de 2014. Las directrices de implementación están concebidas para facilitar la aplicación de los preceptos de la Política de Género al orientar al personal del BID sobre cómo integrar la promoción de la

¹ La Política de Género (documento GN-2531-10), aprobada en noviembre de 2010, entró en vigor en mayo de 2011; previendo esa fecha de entrada en vigor, la Administración del Banco aprobó el Plan de Acción de Género para Operaciones, 2011-2012 (documento GN-2531-12) en marzo de 2011.

igualdad de género en las intervenciones y los resultados institucionales del Banco. Estas directrices ofrecen criterios y herramientas básicas para evaluar de forma sistemática la contribución potencial de las intervenciones del Banco a la igualdad de género, incorporar medidas concretas para fortalecer esa contribución, y realizar el seguimiento y la evaluación de resultados. Por otro lado, en el documento marco para el sector de género y diversidad se determinarán las prioridades del Banco dentro de la labor que lleva a cabo en materia de igualdad de género y desarrollo con identidad. Ese documento orientará las tareas operacionales y de diálogo y generación de conocimiento llevadas a cabo en esas esferas en los próximos tres años con los países miembros, lo que engloba a clientes públicos y privados.

- 1.5 Se asignó a la División de Género y Diversidad (SCL/GDI) del Banco la responsabilidad de facilitar la preparación del Plan de Acción de Género 2014-2016, en coordinación con el Grupo de Trabajo Interdepartamental sobre Política de Género (IPWG)² y la Alta Administración. El IPWG, que está presidido por SCL/GDI y cuenta con miembros de departamentos y divisiones de todo el Banco, se creó para formular la Política de Género y ha seguido funcionando como el principal medio para la coordinación e implementación de dicha política.

A. Plan de Acción de Género 2011-2013: Logros y lecciones aprendidas

- 1.6 En abril de 2014, SCL/GDI presentó los principales resultados y recomendaciones del Informe de Avance sobre la Aplicación de la Política de Género y el Plan de Acción de Género para Operaciones 2011-2013 (Informe de Avance 2011-2013) al Comité de Políticas y Evaluación del Directorio Ejecutivo del BID. Las recomendaciones contenidas en el Informe de Avance 2011-2013, así como las formuladas por el Directorio Ejecutivo y la Alta Administración, sirvieron de fundamento para establecer los objetivos y actividades del Plan de Acción de Género 2014-2016. Un importante insumo de este informe fue una evaluación externa (la Revisión Externa) de la aplicación de la Política de Género y el Plan de Acción de Género 2011-2013³. Asimismo, SCL/GDI tomó nota de los asuntos y recomendaciones planteados en uno de los documentos de referencia de la Oficina de Evaluación y Supervisión (OVE) para su Evaluación Intermedia de los Compromisos del Noveno Aumento, a saber, el documento titulado Salvaguardias medioambientales y sociales, incluye políticas de género, publicado en diciembre de 2012. El análisis y las recomendaciones facilitados por SCL/GDI en el Informe de Avance coinciden en gran medida con los de la Revisión Externa y el documento

² El IPWG se compone de coordinadores de todas las divisiones y departamentos operativos, las Representaciones y divisiones con una importancia estratégica como las pertenecientes a la Oficina de Planificación Estratégica (SPD), la Unidad de Salvaguardias Ambientales (ESG), la Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP) y el Departamento de Recursos Humanos (HRD). Los miembros del IPWG se encargan de facilitar la aplicación de la Política de Género en sus respectivas divisiones o Representaciones, así como de analizar los informes, planes de acción y otros documentos de toda la institución relacionados con la Política de Género.

³ Un equipo supervisado por [Caren Grown](#), economista y experta en género, preparó la Revisión Externa.

de referencia de OVE. Más adelante se presentan los principales logros y desafíos señalados en el Informe de Avance 2011-2013.

- 1.7 El Plan de Acción de Género 2011-2013, cuyo objetivo era especificar acciones para todo el Banco que coadyuvaran en la aplicación de la Política de Género, contribuyó a mejorar considerablemente los niveles de incorporación de la perspectiva de género en el BID, como lo evidencia el marcado aumento en la inclusión de resultados relativos al género en operaciones de préstamo: del 11% en 2011 al 27% en 2013⁴. También se registraron avances en el número y los montos de los proyectos de cooperación técnica que invierten directamente en igualdad de género y empoderamiento de la mujer. Varios factores contribuyeron a estos resultados, entre ellos, la mayor capacidad de incorporación de la perspectiva de género gracias al trabajo de consultores especializados en género en sectores específicos, la producción de guías y notas técnicas sectoriales y el fortalecimiento de la capacidad del personal del BID, y nuevos incentivos institucionales como las metas divisionales para la inclusión de resultados relativos al género en las matrices de resultados y la inclusión de apoyo a la igualdad de género en las revisiones del desempeño de los empleados del Banco.
- 1.8 Algunos de los desafíos más importantes que siguen existiendo son: (i) aumentar la calidad de la incorporación de la perspectiva de género y los resultados relativos al género en las estrategias de país y operaciones; (ii) incrementar el número de proyectos de préstamo que invierten directamente en igualdad de género y empoderamiento de la mujer (inversión directa); (iii) subsanar las deficiencias de conocimientos en cuanto a “qué funciona” para fomentar la igualdad de género y difundir prácticas óptimas entre los responsables de la formulación de políticas; (iv) institucionalizar la revisión de salvaguardias de género y la incorporación de medidas de mitigación en las operaciones; (v) asegurar la apropiación, la sostenibilidad y el logro de la incorporación de la perspectiva de género y resultados relativos al género a lo largo del tiempo; (vi) mejorar la concentración de las operaciones en el nivel nacional a fin de fomentar el conocimiento entre los socios del valor añadido de las intervenciones que promueven la igualdad de género.

B. Objetivos del Plan de Acción de Género 2014-2016

- 1.9 El Plan de Acción de Género 2014-2016 respaldará la aplicación exitosa de la Política de Género del Banco ampliando y mejorando la calidad de las intervenciones del BID y sus socios destinadas a promover la igualdad de género y

⁴ En el *Informe de Avance 2011-2013* se establece que el 37% de las operaciones de préstamo con garantía soberana aprobadas en 2013 incluían resultados relativos al género, pero también se hace una distinción entre los resultados que fomentan la igualdad de género y los que se limitan a desglosar a los beneficiarios de los proyectos por sexo. El 27% que se señala aquí corresponde al porcentaje de proyectos con resultados relativos al género que fomentaron la igualdad de género (es decir, se excluyen aquellos que sólo desglosan a los beneficiarios por sexo). El GAP 2014-2016 aplicará esta definición más estricta de resultados relativos al género. Para más información, véase el *Informe de Avance 2011-2013* y la Sección V.A del presente documento.

el empoderamiento de la mujer. A fin de potenciar el avance en la consecución de los objetivos de la Política, el Plan de Acción de Género 2014-2016 introduce varios cambios importantes. El más importante será la inclusión de objetivos específicos relativos al conocimiento y el establecimiento de una agenda como eje del Plan, así como de una matriz de resultados con metas. Esta estrategia se complementa con herramientas e incentivos institucionales para facilitar el logro de las metas relacionadas con la incorporación de la perspectiva de género, la inversión directa y las salvaguardias de género.

- 1.10 El Plan de Acción de Género 2014-2016 establecerá un nuevo marco que permitirá difundir conocimientos en todo el BID y darlos a conocer a los responsables de la formulación de políticas y las partes interesadas de la región en forma de investigaciones en las que se documenta la importancia de la igualdad de género para los resultados de desarrollo, evaluaciones de impacto de intervenciones y enfoques prometedores, estudios analíticos rigurosos de las brechas de género clave en la región, y lecciones aprendidas de la implementación de políticas y programas. El hilo conductor que une a los elementos de la agenda de conocimiento es el hecho de que la igualdad de género es esencial para el desarrollo económico: al fomentar la igualdad de género en el diseño y la ejecución de los proyectos del Banco, éstos tendrán efectos de desarrollo más positivos. Pero no basta con hacer esa afirmación; esos efectos deben documentarse cuidadosamente y la información acerca de qué funciona debe divulgarse entre el personal del Banco y los responsables de la formulación de políticas.
- 1.11 Con el nuevo Plan de Acción de Género se asegurará también que los sistemas del Banco registren los avances en los indicadores de la Política de Género (la principal forma de medir el éxito en el cumplimiento de los objetivos del Plan de Acción) y que se cuente con los instrumentos e incentivos adecuados para que el personal del Banco formule proyectos de calidad que promuevan la igualdad de género. SPD/SMO y GDI harán un seguimiento del avance en la consecución de esos objetivos e indicadores en los próximos tres años (véase la Sección VI para más detalles e indicadores específicos)⁵.
- 1.12 El Plan de Acción de Género 2014-2016 incluye cuatro objetivos específicos y las correspondientes esferas de acción que contribuirán a lograrlos:
 - 1. Establecimiento de una agenda y alianzas**
- 1.13 **Objetivo 1. Fomentar alianzas estratégicas y contribuir a establecer una agenda de política pública para que en la región se promueva la formulación de políticas y programas de desarrollo con perspectiva de género.**
 - a. Aumentar la presencia del género en la agenda de desarrollo regional mediante alianzas estratégicas, diálogos regionales de políticas, intercambio

⁵ SPD y GDI también colaborarán en la definición de parámetros de medición adicionales, de ser necesarios, para hacer un seguimiento eficaz de la calidad de la incorporación de género.

de conocimientos y otras actividades (por ejemplo, mayor uso de los medios sociales).

- b. Mejorar la integración de la perspectiva de género en las estrategias de país.
- c. Establecer un enfoque estratégico respecto a los principales temas de género en los departamentos operativos del Banco.

2. Generación de conocimientos

1.14 Objetivo 2. Contribuir al conjunto de conocimientos sobre las brechas clave que existen en materia de género en América Latina y el Caribe y la información empírica sobre qué recursos funcionan para cerrar dichas brechas.

- a. Documentar la importancia de la igualdad de género para los resultados de desarrollo, sintetizando las investigaciones existentes y elaborando estudios analíticos rigurosos en esferas relacionadas con las importantes brechas en materia de género existentes en la región.
- b. Realizar evaluaciones de impacto y otros trabajos analíticos a fin de identificar enfoques exitosos para promover la igualdad de género en esferas clave (por ejemplo, la violencia contra la mujer y el empoderamiento económico de la mujer).

3. Difusión de conocimientos y fortalecimiento de la capacidad

1.15 Objetivo 3. Intercambiar conocimientos y fortalecer la capacidad del personal y los socios del BID para analizar temas de desarrollo desde las perspectivas de las mujeres y los hombres que probablemente resulten beneficiados o afectados, y aplicar enfoques basados en datos empíricos para abordar esos temas.

- a. Fortalecer la capacidad del personal del BID para llevar a cabo análisis de género sectoriales (incluida la identificación de riesgos en razón de género), organizar actividades específicas como parte de los proyectos para favorecer la igualdad de género y medir los resultados relativos al género. Esto equivale a asegurar que el interés por la igualdad de género pase a formar parte de la labor básica del BID.
- b. Difundir los resultados de la labor analítica a los gobiernos y la sociedad civil de la región.

4. Mejorar el desempeño

1.16 Objetivo 4. Mejorar el desempeño del Banco en la incorporación de la perspectiva de género, la inversión directa y las salvaguardias de género mediante el uso de herramientas e incentivos institucionales.

- a. Aumentar el porcentaje de proyectos del Banco que incluye acciones para promover la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer y mejorar el seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas

del ciclo de proyectos (desde la inclusión de indicadores de alta calidad que reflejen las contribuciones de los proyectos a la igualdad de género en la fase de diseño hasta el seguimiento sistemático durante la ejecución del proyecto).

- b. Aumentar el número y el volumen de las operaciones de préstamo y de cooperación técnica que tienen como principal objetivo fomentar la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer (inversión directa).
 - c. Asegurar el análisis sistemático de los riesgos de género en las operaciones del BID y la inclusión de medidas de mitigación adecuadas.
 - d. Promover la igualdad de género en operaciones mediante incentivos en los sistemas de revisión del desempeño para el personal y la gerencia del Banco.
 - e. Promover la igualdad de género en procesos de adquisiciones institucionales y para proyectos.
- 1.17 En el resto de este documento se detallan las acciones que se emprenderán en cada una de estas esferas junto con sus correspondientes metas de desempeño. Es importante señalar que la capacidad de realizar plenamente estas metas de desempeño depende de que se disponga de suficiente presupuesto y personal para llevar a cabo el Plan de Acción de Género. Se prevé que los presupuestos administrativo y transaccional deberán complementarse con recursos adicionales de fondos fiduciarios.

II. ESTABLECIMIENTO DE UNA AGENDA Y ALIANZAS

- 2.1 En el periodo 2014-2016, el BID será más proactivo en lo que respecta a interactuar con los responsables regionales de la formulación de políticas, el sector privado y la sociedad civil mediante el intercambio de soluciones basadas en datos empíricos, lecciones aprendidas y recomendaciones de políticas sobre las mejores maneras de promover la igualdad de género en la región. Con ello, el Banco pretende asegurar que: (i) se dé prioridad a los temas de igualdad de género en la agenda de desarrollo regional y a nivel nacional, de modo que aumente la demanda de intervenciones basadas en datos empíricos (ya sea en operaciones de inversión directa o incorporados en proyectos financiados por el BID); y (ii) exista una demanda nacional de inclusión de temas de igualdad de género en las estrategias de país del Banco. Asimismo, los departamentos y divisiones operativos del Banco se concentrarán en la serie de prioridades estratégicas clave en materia de género que se mencionan en la Sección C del presente documento.
- A. Entablar alianzas con responsables regionales de la formulación de políticas, el sector privado y la sociedad civil**
- 2.2 El BID seguirá procurando activamente establecer alianzas con gobiernos y organizaciones a fin de (i) apalancar los recursos del BID con los de socios interesados en coinvertir en proyectos innovadores específicos, y (ii) amplificar la justificación operativa y fomentar la inclusión de la igualdad de género en la agenda de desarrollo regional.

- 2.3 **El principal conducto para interactuar con responsables de formular políticas del sector público será el Diálogo Regional de Política (DRP) sobre Igualdad de Género**, que celebrará su primera reunión en 2014. El DRP permitirá al Banco profundizar su relación con los responsables regionales de la formulación de políticas y mejorar la formulación de políticas en pro de la igualdad de género. El DRP ofrecerá un foro para el intercambio de ideas, el análisis de desafíos y el estudio de soluciones relacionadas con el logro de la igualdad de género, lo que a su vez servirá para configurar la agenda operativa y analítica del Banco en este ámbito. En particular, el DRP (i) sistematizará datos empíricos sobre qué funciona para aumentar la igualdad de género, así como sobre los efectos de la desigualdad de género en el desarrollo y el crecimiento económico; (ii) promoverá reuniones de alto nivel para analizar los desafíos que enfrentan los países y departir sobre intervenciones eficaces y viables para lograr la igualdad de género; (iii) fomentará el intercambio de información y conocimientos entre los responsables de la formulación de políticas y los líderes de la región sobre iniciativas exitosas apoyadas por el Banco y otras instituciones u organizaciones; y (iv) propiciará la cooperación Sur-Sur y las alianzas con otras partes interesadas.
- 2.4 Como complemento del inicio del DRP sobre Igualdad de Género, el Banco pondrá en marcha la Red de Mujeres Líderes del Sector Público (Red PROLID), una nueva iniciativa virtual del Banco con miras a crear una plataforma para el intercambio de información e ideas entre mujeres líderes de América Latina que ocupan cargos públicos. El principal propósito de esta red será potenciar el liderazgo de las mujeres en la esfera pública y brindarles instrumentos para incorporar la perspectiva de género en sus agendas sectoriales.
- 2.5 **Alianzas estratégicas.** El BID seguirá colaborando con agentes del sector privado y ONG para aprovechar los conocimientos prácticos específicos y los recursos del Banco y sus socios para promover inversiones innovadoras y de calidad en el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género. La experiencia del BID con este tipo de alianza ha aumentado considerablemente en los últimos cinco años. Entre los ejemplos recientes figuran el programa *Coletivo*, plataforma del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y The Coca-Cola Company que dispone de US\$16 millones para promover las oportunidades económicas para mujeres y jóvenes emprendedores en comunidades de bajos ingresos; la asociación del BID con la Alianza Global de Bancos para la Mujer (GBA4W), una organización líder de instituciones financieras que impulsa la creación de riqueza entre las mujeres en todo el mundo; y *Salud Mesoamérica 2015, Marcando la Diferencia en Materia de Salud Maternoinfantil*. En el período del Plan de Acción de Género 2014-2016, el Banco tratará de aumentar la eficacia y el alcance de las alianzas existentes, así como entablar nuevas alianzas en esferas prioritarias, como la violencia contra las mujeres.
- 2.6 Alianzas con otros agentes de desarrollo. El BID llevará a cabo labores analíticas, seminarios y visitas de estudio para responsables de la formulación de políticas en colaboración con otros bancos multilaterales de desarrollo a fin de fomentar las

sinergias, compartir conocimientos y apalancar recursos en la región⁶. Por ejemplo, mediante su Programa de Apoyo al Liderazgo y la Representación de la Mujer de la iniciativa PROLID, el BID patrocinará en 2014 la asistencia de funcionarios públicos de América Latina y el Caribe a un seminario del Banco Asiático de Desarrollo en el que se destacarán prácticas óptimas para promover el poder de decisión de la mujer, su empoderamiento económico y la reducción de la violencia contra la mujer. El BID también encabeza una labor analítica —en colaboración con otros bancos multilaterales de desarrollo— para la identificación de las intervenciones más eficaces para fomentar la incorporación de la mujer a la fuerza laboral. Por último, el BID, en colaboración con el Banco Mundial, organizará una serie de seminarios sobre evaluaciones de impacto y estudios acerca del tema de género realizados por ONG, organismos de desarrollo multilaterales y bilaterales, y gobiernos regionales.

- 2.7 El BID revigorizará a la sociedad civil y el público en general, con los que interactuará mediante la integración de la perspectiva de género en sus foros con la sociedad civil y el uso de las mejores plataformas para divulgar los productos de conocimiento y las ideas del BID que justifican económicamente la igualdad de género. A partir de 2014, el Banco dará a conocer avances como nuevos estudios, proyectos y notas técnicas en su portal de género, su cuenta de Twitter sobre género y su blog *¿Y si hablamos de igualdad?*

B. Integración de la igualdad de género en las estrategias de país del BID

- 2.8 En términos generales, el porcentaje de estrategias de país aprobadas que incluyen resultados relativos al género aumentó del 29% en el periodo de referencia 2006-2010 de la Política de Género al 47% (9 de 19) en el periodo 2011-2013. Aunque se trata de un progreso alentador, existe margen de mejora, pues tanto en el informe de OVE titulado “Salvaguardias medioambientales y sociales, incluye políticas de género” como en el Informe de Avance sobre la Aplicación de la Política de Género y el Plan de Acción de Género para Operaciones 2011-2013 se señala que sólo hay una tenue correlación entre la labor analítica realizada para las estrategias de país (en forma de notas sobre política de género) y la inclusión de la perspectiva de género en esas estrategias. Esto significa que para incorporar la perspectiva de género en las estrategias de país no basta con preparar notas sobre género para los países y son necesarias acciones adicionales.
- 2.9 En adelante, el Banco seguirá dando prioridad a las notas sectoriales o de política de género para países donde se espera que el gobierno tenga un interés considerable en abordar temas de género, en especial mediante inversión directa. El Banco también finalizará las notas sectoriales y sobre género que se están elaborando para

⁶ Muchas de esas colaboraciones se llevarán a cabo bajo los auspicios del Grupo de Trabajo sobre Género de los Bancos Multilaterales de Desarrollo.

siete estrategias de país, cinco de ellas programadas para aprobación en 2014 y dos a principios de 2015⁷.

- 2.10 Asimismo, se prestará más atención a dos medidas adicionales durante el periodo de este plan de acción: (i) el análisis de género y medidas destinadas a abordar las desigualdades de género se incluirán en otras notas sectoriales de la Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento (VPS); y (ii) la Vicepresidencia de Países (VPC), en estrecha colaboración con VPS, buscarán oportunidades para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la preparación de nuevas estrategias de país.
- 2.11 **Cuando el Banco lleve a cabo** consultas públicas relacionadas con la preparación de estrategias de país, procurará promover de forma sistemática la participación de organizaciones de mujeres y organizaciones centradas en los temas de género de los sectores público y privado.

C. Prioridades estratégicas de los departamentos del sector público

- 2.12 Como ya se señaló, los departamentos y divisiones sectoriales del BID han logrado avances importantes en la incorporación de la perspectiva de género durante el periodo 2011-2013. En el futuro, los departamentos sectoriales darán prioridad a las actividades de incorporación de la perspectiva de género en los ámbitos señalados a continuación; esta lista, elaborada junto con los respectivos departamentos, no es exhaustiva ni excluye el surgimiento de nuevos ámbitos de atención durante el periodo 2014-2016.
- 2.13 **El Sector de Infraestructura y Medio Ambiente (INE)** promoverá la igualdad de género en el diseño y la ejecución de proyectos de infraestructura (i) fomentando una mayor participación de las mujeres como responsables de tomar decisiones y beneficiarias en proyectos de desarrollo rural (agua y saneamiento, electricidad, adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos, e irrigación); (ii) verificando que los proyectos de infraestructura de transporte sean accesibles y seguros, e incorporen las necesidades específicas de hombres y mujeres en materia de movilidad; (iii) aumentando el acceso de mujeres agricultoras a servicios agrícolas que se ajustan a sus funciones y necesidades; y (iv) ampliando las oportunidades de empleo para las mujeres que no están suficientemente representadas en el sector (por ejemplo, transportistas). INE aprovechará las experiencias prometedoras adquiridas durante 2011-2013, por ejemplo, la mayor participación de las mujeres en los comités rurales de agua y saneamiento locales y la capacitación de mujeres en el uso de maquinaria pesada para aumentar su empleabilidad en proyectos de infraestructura.
- 2.14 **El Sector de Instituciones para el Desarrollo (IFD)** promoverá la igualdad de género (i) procurando reducir la violencia contra la mujer mediante proyectos de seguridad ciudadana y desarrollo urbano, en colaboración con GDI y otras

⁷ Se han redactado notas sectoriales para las estrategias de país de Barbados, Chile, Paraguay, El Salvador, Honduras, Costa Rica y Panamá.

- divisiones del Banco; (ii) apoyando a las empresarias mediante proyectos destinados a mejorar la competitividad o establecer micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME); (iii) asegurando que los responsables de la formulación de políticas que llevan a cabo reformas fiscales, institucionales y financieras consideren efectos diferenciados por género y asignen recursos para abordar las brechas de género; (iv) favoreciendo el papel de la mujer como responsable de tomar decisiones en el sector público; y (v) disminuyendo el número de mujeres y hombres —con especial atención en las mujeres indígenas— que no cuentan con documentos de identidad oficiales.
- 2.15 **El Sector Social (SCL)**, incluido SCL/GDI, tratará de incorporar la perspectiva de género en todos sus ámbitos de intervención. Las actividades prioritarias se centrarán en (i) reducir la mortalidad materna y el embarazo adolescente mediante proyectos del sector de salud; (ii) promover normas de género equitativas en sus proyectos del sector de salud, desarrollo juvenil, desarrollo en la primera infancia, y educación primaria y secundaria; (iii) fomentar el empoderamiento económico de la mujer para aumentar las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral y su incorporación en sectores no tradicionales mejor remunerados; (iv) abordar tanto la prevención de la violencia contra la mujer como la prestación de servicios de calidad a mujeres supervivientes; y (v) atender el tema de la educación de las niñas indígenas y las tasas de deserción escolar considerablemente mayores entre los niños en muchos países de la región.
- 2.16 **El Sector de Integración y Comercio (INT)** ayudará a empresarias a superar los desafíos a los que se enfrentan para acceder a redes empresariales mediante ferias comerciales focalizadas, fomentando la participación de empresas propiedad de mujeres en las cadenas de valor y vinculando a empresarias con oportunidades de negocios. INT también buscará la incorporación de empresas propiedad de mujeres en mercados y cadenas de valor internacionales (por ejemplo, a través de la comunidad en línea de ConnectAmericas) y la inclusión de temas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el diseño de sus políticas comerciales y en la capacitación de funcionarios de comercio.
- D. Prioridades estratégicas de los departamentos del sector privado**
- 2.17 El sector privado del Banco está firmemente comprometido con el fomento de la igualdad de género y, en el caso de SCF y el FOMIN, se están estableciendo objetivos estratégicos para incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos. Las ventanillas del sector privado colaborarán para crear sinergias e intercambiar lecciones aprendidas en el marco del Grupo de Trabajo del Sector Privado sobre Género, en el que participan SCF, el FOMIN, el Sector de Oportunidades Para la Mayoría (OMJ) y la Corporación Interamericana de Desarrollo (CII). Todas las ventanillas del sector privado del BID se centrarán en apoyar el desarrollo de las empresarias y las mujeres con empleo y al mismo tiempo velarán por la participación igualitaria de hombres y mujeres en la toma de decisiones en el marco de proyectos y el acceso a beneficios relacionados con proyectos.

- 2.18 Apoyo a empresarias y al crecimiento de sus negocios: SCF y el FOMIN ampliarán la iniciativa Banca para Empresarias (weB), que tiene el propósito de ayudar a las instituciones financieras a aplicar modelos de financiamiento que favorecen el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (PYME) de mujeres. Esta iniciativa se beneficiará de una serie de intervenciones que el FOMIN está desarrollando para probar modelos innovadores para fortalecer el crecimiento de MIPYME lideradas por mujeres, al proporcionar diferentes combinaciones de asistencia técnica, capacitación, mentoría, capital y redes empresariales.
- 2.19 Promover la implementación de políticas incluyentes en entidades del sector privado que aumenten la participación laboral de las mujeres en sectores de alta productividad, mejoren sus condiciones de trabajo y cierren las brechas salariales entre hombres y mujeres. SCF seguirá aplicando las Evaluaciones de Valor Compartido⁸ ayudando a los clientes a trazar estrategias para fomentar la igualdad de género mediante procesos institucionales (recursos humanos, fortalecimiento de la capacidad e integración de cadenas de valor). Todas las ventanillas del sector privado trabajarán con sus clientes para informarles del fundamento para la adopción de políticas que promuevan la igualdad de género.

III. GENERACIÓN DE CONOCIMIENTOS

- 3.1 La agenda de generación de conocimiento del Plan de Acción de Género se centra en las brechas de género clave que caracterizan a la región y, entre ellas, las esferas en las que el Banco está bien posicionado para prestar apoyo a los gobiernos y el sector privado. Los productos de conocimiento desarrollados en el marco de esta agenda serán variados e incluirán estudios analíticos, evaluaciones de impacto y notas o guías técnicas sectoriales.
- 3.2 ¿Cuáles son los retos clave para la igualdad de género en la región para los que todavía hay importantes lagunas de conocimiento? No son, en su mayor parte, las asuntos de género “de primera generación”, tales como el acceso a la educación, la mortalidad materna y la mortalidad infantil de las niñas, que aún caracterizan a los países de África y Asia Meridional. En el informe *The Global Gender Gap Report 2013* del Foro Económico Mundial se señala que América Latina y el Caribe ha cerrado el 70% de su brecha de género⁹ y ocupa el segundo lugar después de

⁸ Véase la operación de cooperación técnica RG-T2200 sobre Evaluaciones de valor compartido: Definición del fundamento para el establecimiento de alianzas con pueblos indígenas, afrodescendientes y mujeres.

⁹ El Índice Global de Género del Plan de Acción compara las brechas de género nacionales en relación con criterios económicos, políticos, de educación y de salud, y proporciona clasificaciones de los países que permiten realizar comparaciones eficaces entre las regiones y los grupos de ingresos, y en el tiempo. El Índice recompensa a los países que alcanzan el punto en que los resultados para las mujeres son iguales a los de los hombres, pero ni recompensa ni penaliza los casos en que las mujeres superan a los hombres en determinados indicadores.

América del Norte en los subíndices relacionados con el logro educativo y la salud y supervivencia¹⁰.

- 3.3 Por el contrario, la región de América Latina y el Caribe se enfrenta a importantes aspectos de igualdad de género “de segunda generación” relacionados con el empoderamiento económico de la mujer, la violencia contra la mujer, el embarazo adolescente y la participación de las mujeres en la toma de decisiones. A pesar del aumento en la participación laboral de las mujeres, la región tiene tasas de participación femenina bastante bajas habida cuenta de los altos niveles de ingresos per capita¹¹. Las mujeres todavía ganan un 17% menos que los hombres¹², las empresas de mujeres son más pequeñas que las de los hombres y un mayor número de mujeres que de hombres trabaja en sectores de menor productividad. Estas bajas tasas de participación en la fuerza laboral implican que las tasas de pobreza son más altas de lo que serían si más mujeres trabajaban; un estudio sobre Chile realizado por el BID y el Banco Mundial demuestra que si la participación laboral femenina en Chile aumentara al promedio de América Latina y el Caribe, se reduciría la pobreza en un 15% y la pobreza extrema en un 20%¹³.
- 3.4 En investigaciones realizadas por la Organización Panamericana de la Salud, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y el BID se han identificado otros dos temas de la segunda generación en materia de desigualdad de género que son especialmente importantes en América Latina y el Caribe: los altos índices de violencia contra las mujeres y embarazo adolescente. Los índices de violencia en la pareja (la forma más común de violencia contra las mujeres y sobre la que más datos comparables entre países se dispone) sitúan a la región sólo por detrás de Asia Meridional, Oriente Medio y África, entre las regiones del mundo; la tasa de América Latina y el Caribe es superior a las de Asia Occidental, Europa del Este y Rusia, y países de altos ingresos¹⁴.

¹⁰ Entre los avances específicos figuran: (i) en promedio, las mujeres en América Latina y el Caribe ahora tienen un mayor nivel educativo que los hombres; (ii) la participación laboral de las mujeres ha aumentado considerablemente; (iii) las tasas de mortalidad materna se encuentran entre las más bajas del mundo al situarse en 85/10. 000 nacidos vivos (la segunda más baja de los países en desarrollo después de la región de Asia Oriental y el Pacífico), y (iv) el porcentaje de parlamentarios de sexo femenino, que asciende al 25%, es el más alto de los países en desarrollo. (Para los incisos i-iii, véase el informe titulado *Indicadores del desarrollo mundial 2013* del Banco Mundial. Para el inciso iv, consulte [la base de datos PARLINE](#) de la Unión Interparlamentaria.)

¹¹ Análisis realizado por SCL/GDI. Diagrama de dispersión disponible previa solicitud.

¹² En promedio, las mujeres ganan un 10% menos que los hombres en la región, pero cuando se mantiene constante la educación y la edad, las mujeres ganan un 17% menos que los hombres. Atal, J. P., H. Ñopo y N. Winder. 2009. *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. Documento de trabajo N° 109. BID.

¹³ IDB et al, 2007. *Cómo capitalizar el potencial económico de Chile ampliando las opciones laborales de la mujer*. Washington, D.C.

¹⁴ Organización Mundial de la Salud, 2013. *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud*. OMS.

Aproximadamente el 30% de las mujeres de América Latina y el Caribe han sido víctimas en algún momento de su vida de violencia física o sexual por parte de su pareja. Estas tasas de victimización son superiores a las de cualquier otro tipo de delito en la región; en contraste, el robo afecta a una pequeña proporción de la población, pues según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) una de cada cinco personas en América Latina y el Caribe manifiesta haber sido víctima de un robo¹⁵. Los considerables efectos de la violencia de pareja en las economías de la región se han estimado en varios estudios y se calcula que la violencia de pareja ocasiona una pérdida de producción equivalente a entre un 1,6% y un 3% del producto interior bruto¹⁶. Si bien sus tasas de embarazo adolescente están muy cerca del promedio de las regiones en desarrollo, América Latina y el Caribe se destaca por ser una de las regiones del mundo con el ritmo más lento de disminución de las tasas de embarazo adolescente en los últimos 15 años (la tasa anualizada de disminución fue del 1,25%). Mientras que en 1997, en Asia Meridional las tasas de embarazo adolescente alcanzaron 127/1.000 nacimientos, en 2010, su tasa fue de 73/1.000 nacimientos. En cambio, la tasa de América Latina en esos mismos años fue de 80/1.000 nacimientos, y 72/1.000 nacimientos respectivamente^{17,18}. Por último, si bien los avances en la participación política de la mujer son bienvenidos, las mujeres siguen encontrando barreras para tomar decisiones sobre sus propias vidas y no están suficientemente representadas en puestos de decisión en las comunidades, empresas, cargos políticos y el sector público. En la región, menos de uno de cada cinco alcaldes son mujeres¹⁹. Según un análisis de 345 empresas de países latinoamericanos²⁰, las mujeres ocupan sólo el 5% de los puestos en las juntas directivas. Además, las mujeres ostentan sólo el 20% de los puestos de alta gerencia de América Latina y el Caribe²¹. Aunque se dispone de datos limitados sobre la toma de decisiones en el hogar y a nivel individual, los estudios han encontrado que las mujeres en los grupos socioeconómicos más bajos y con menor nivel educativo toman un menor número de decisiones en sus hogares, lo que significa que los avances en el poder de decisión de la mujer no se han distribuido por igual entre la población²².

¹⁵ PNUD, 2013. Informe Regional de Desarrollo Humano 2013-2014. Seguridad Ciudadana con rostro humano: diagnóstico y propuestas para América Latina.

¹⁶ Morrison y Orlando, 1999; Universidad de los Andes, 2004.

¹⁷ Banco Mundial, 2012. Embarazo Adolescente y Oportunidades en América Latina y el Caribe Sobre Maternidad Temprana, Pobreza y Logros Económicos. Washington, D.C.

¹⁸ Loaiza, Edilberto y Mengjia Liang, 2013. *Adolescent Pregnancy: A Review of the Evidence*. Nueva York, UNFPA.

¹⁹ División de Estadística de las Naciones Unidas.

²⁰ McKensey & Co., 2013. *Women Matter: A Latin American Perspective*.

²¹ IFC, 2014. Consulta de datos de Enterprise Surveys.

²² Centro de investigaciones sociológicas, Facultad de ciencias sociales, Universidad de Lovaina, Bélgica. Autora correspondiente: Maira Covre-Sussai.

- 3.5 La agenda de investigación del BID debería ser selectiva en razón de la ventaja comparativa del Banco y las limitaciones de recursos; en el periodo 2014-2016, el trabajo analítico (incluidos estudios y evaluaciones de impacto) del BID se centrará en identificar intervenciones prometedoras que logren reducir la violencia contra la mujer, empoderar económicamente a la mujer, disminuir el embarazo adolescente y fomentar la participación activa de la mujer en la toma de decisiones (véanse en el Cuadro 1 las principales lagunas de conocimiento y las divisiones que realizarán el trabajo analítico en esos ámbitos en 2014-2016). A la par de ese trabajo analítico, el Banco seguirá colaborando y creando sinergias con agentes pertinentes que estén subsanando deficiencias de conocimiento en materia de género como el Banco Mundial, otros bancos de desarrollo regionales, universidades y ONG.
- 3.6 **Empoderamiento económico de la mujer.** A pesar de que las mujeres de la región han logrado la paridad en nivel educativo —y en muchos países ya superan a los hombres— las mujeres todavía van a la zaga de los hombres en términos de participación en la fuerza laboral e ingresos. El BID tratará de generar conocimiento sobre la mejor manera de fomentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y su acceso a empleos mejor remunerados, así como apoyar el crecimiento de empresas propiedad de mujeres. Aunque existe una abundante bibliografía acerca de las limitaciones que restringen la iniciativa empresarial de las mujeres y su participación en el mercado laboral, hay pocos datos empíricos rigurosos sobre qué funciona para estimular el empleo femenino o el crecimiento de las empresas propiedad de mujeres en América Latina y el Caribe. La agenda analítica sobre este tema incluye estudios, intervenciones piloto y evaluaciones de impacto para entender mejor cómo: (i) reforzar las competencias de las mujeres en edad de trabajar y la medición de esas competencias para facilitar la convergencia entre aptitudes y empleo; (ii) aumentar la participación de la mujer en carreras no tradicionales; (iii) reducir las barreras existentes en los mercados financieros mediante la reglamentación financiera, la capacitación y la provisión de capital; (iv) aumentar la presencia de la mujer en mejores trabajos promoviendo una mayor flexibilidad del mercado de trabajo; (v) instrumentar políticas de guarderías que fomenten la participación de la mujer en el mercado de trabajo, y (vi) aumentar la formalidad, productividad y crecimiento de empresas propiedad de mujeres. La labor analítica que el Banco lleva a cabo actualmente incluye una serie de estudios sobre servicios de cuidado e inserción laboral de las mujeres en Chile y evaluaciones, emprendidas por el FOMIN, de intervenciones que proporcionan servicios de fortalecimiento de la capacidad, mentoría y asistencia técnica a empresarias. Esta última se basará en los resultados de evaluaciones recientes, como la realizada al proyecto para el Fortalecimiento de Empresarias llevado a cabo por el FOMIN en Perú, en la que se determinó que la impartición a empresarias de sesiones de capacitación cortas basadas en telenovelas generaba cambios en las prácticas empresariales como, por ejemplo, que más mujeres se asignaran sueldos fijos, un menor uso de fuentes de crédito informales y el aumento de la eficiencia.

- 3.7 **Violencia contra la mujer.** Si se quiere elevar el nivel y la eficacia de las inversiones para combatir la violencia contra la mujer, es necesario identificar los factores de riesgo relacionados con dicha violencia y las prácticas óptimas que arrojen resultados y puedan reproducirse y aplicarse a mayor escala. El Banco llevará a cabo una labor analítica para eliminar las lagunas en cuanto a factores de riesgo y causas de la violencia contra la mujer (por ejemplo, los vínculos entre este tipo de violencia y el empoderamiento económico) y ampliará su labor en curso a fin de identificar prácticas óptimas en la reducción de la violencia contra la mujer. El BID, en colaboración con el Banco Mundial, preparará una guía sobre recursos en materia de violencia contra la mujer en la que se expondrán intervenciones eficaces en varios sectores para reducir ese tipo de violencia (por ejemplo, educación, salud, seguridad ciudadana y prevención de desastres naturales). Asimismo, el BID está resuelto a medir el impacto de sus esfuerzos para ofrecer servicios integrados e innovaciones en materia de prevención de la violencia. Se están realizando evaluaciones de impacto rigurosas para el proyecto Ciudad Mujer en El Salvador y para las intervenciones complementarias en ese país que tienen el propósito de modificar las normas de género entre los jóvenes a fin de reducir la violencia contra las mujeres jóvenes. También se están diseñando evaluaciones de impacto para, entre otros, un proyecto en Perú que aprovecha el microcrédito para centrarse específicamente en la prevención de la violencia contra la mujer, programas de educación en la primera infancia y sus efectos en la violencia contra la mujer, y una serie de programas que abordan la violencia entre parejas jóvenes en Centroamérica. Durante el periodo del nuevo Plan de Acción de Género, el Banco tratará de presentar y publicitar los resultados de estas evaluaciones de modo que la suma sea mayor que sus partes.
- 3.8 **Embarazo adolescente.** En el pasado, las políticas públicas destinadas a abordar el embarazo adolescente se han orientado a la educación sobre salud sexual y a atender la demanda insatisfecha de métodos anticonceptivos, pero de acuerdo con estudios realizados por el BID muchas de estas intervenciones, de manera aislada, no han sido eficaces. El Banco aprovechará varios estudios y evaluaciones de impacto que efectuó en el periodo 2011-2013 y se centraron en evaluar el impacto en la reducción del embarazo adolescente de diferentes intervenciones (como las transferencias condicionales en efectivo), la información sobre préstamos y becas para educación superior, y la educación en línea sobre salud sexual. En el periodo 2014-2016, el BID determinará la eficacia de las intervenciones integradas (que combinan enfoques tradicionales con acciones para modificar normas y aspiraciones de género) que buscan reducir el embarazo adolescente, tales como la iniciativa de Salud Mesoamérica 2015.

Cuadro 1. Plan de Acción de Género 2014-2016: Principales deficiencias de conocimiento que abordar en la labor analítica

Esfera	Deficiencias de conocimiento	Labor analítica divisional²³
Empoderamiento económico de la mujer	¿Cómo pueden los gobiernos aumentar eficazmente la participación de la mujer en la fuerza de trabajo? ¿Cuál es la función de los servicios de cuidado infantil?	GDI, VPS, LMK
	¿Cuáles son las características de los servicios de guardería que permiten reducir el tiempo dedicado por las mujeres al cuidado de los hijos (y por tanto aumentan la capacidad de las mujeres para trabajar o formarse) y, a la vez, cuentan con las normas adecuadas para el desarrollo infantil?	VPS, GDI
	¿Qué intervenciones fomentan la incorporación de mujeres a cargos mejor remunerados o reducen las brechas salariales por razón de género?	GDI, RES
	¿Cuáles son las combinaciones eficaces de intervenciones para favorecer el crecimiento de MIPYME encabezadas por mujeres?	FOMIN, CMF, FMM
	¿Aumentar la capacidad de la mujer para ahorrar y planear sus inversiones empresariales puede liberar su potencial de crecimiento empresarial?	FOMIN
Violencia contra la mujer	¿Cuáles son los factores que aumentan el riesgo de violencia contra la mujer?	GDI
	¿Cuáles son las intervenciones más eficaces en función de los costos para prevenir la violencia contra la mujer?	GDI
	¿Cómo puede el BID prevenir la violencia contra la mujer y prestar servicios de calidad a las supervivientes a través de diferentes sectores operativos?	GDI, ICS, FOMIN
	¿Las intervenciones que modifican las normas de género (en especial entre los jóvenes) reducen la violencia contra la mujer?	GDI
Embarazo adolescente	¿Cuáles son las intervenciones más eficientes para reducir el embarazo adolescente?	EDU, SPH, GDI
Voz y poder de decisión de la mujer	¿Cómo se puede fomentar la participación femenina en cargos legislativos, ministeriales o cargos públicos de alto nivel?	GDI
	¿A qué retos se enfrentan las mujeres en el sector privado para alcanzar puestos de alta gerencia y qué se puede hacer para apoyar su ascenso en las empresas de la región?	RES, GDI, FOMIN
	¿Cómo influyen las políticas tributarias en la igualdad de género?	FMM
	¿Los elementos de diseño de los proyectos que favorecen proactivamente la igualdad de género tienen efectos claros en (1) el uso por parte de las mujeres de la infraestructura o los servicios de infraestructura o su satisfacción al respecto; (2) el empoderamiento de la mujer; (3) la sostenibilidad de la infraestructura o los servicios de infraestructura?	TSP, WSA, ENE, FMM, GDI

3.9 Poder de decisión y participación de la mujer en la toma de decisiones. En las últimas dos décadas, la región de América Latina y el Caribe ha registrado dos importantes tendencias: (i) la mayor representación de la mujer en las legislaturas

²³ Esta columna identifica las divisiones que cuentan con trabajos analíticos en curso o en tramitación (estudios y evaluaciones de impacto) para subsanar las lagunas de conocimiento identificadas, pero ello no significa que otras divisiones del Banco no puedan cooperar o elaborar sus propios estudios.

(en promedio la representación femenina en cargos nacionales designados por elección aumentó del 5% en 1990 al 23% en 2013) y los gabinetes (la presencia de ministras en los gabinetes de países de la región miembros del BID se incrementó del 8% en 1998 al 22% en 2012); y (ii) mecanismos innovadores que han abierto nuevos espacios institucionales para la participación²⁴. A pesar de los nuevos espacios para la participación ciudadana, las mujeres siguen teniendo menos oportunidades que los hombres para ejercer su poder de decisión. El BID reunirá datos sobre qué funciona para aumentar la participación de las mujeres en cargos públicos e incorporar las perspectivas y necesidades de la mujer en las políticas locales, estatales y nacionales. Los estudios también incluirán la determinación de la situación de las mujeres en la alta gerencia en el sector privado y los desafíos que enfrentan las mujeres para llegar a los puestos más altos de las empresas. Asimismo, el Banco seguirá generando elementos de diseño que fomenten la igualdad de género en sus proyectos de infraestructura (principalmente mediante el aumento de la participación de la mujer en el diseño y ejecución de proyectos) y evaluando los efectos de estos nuevos diseños tanto en el empoderamiento de la mujer como en la sostenibilidad y eficacia de los proyectos.

IV. INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS Y FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD

- 4.1 Según el *Informe de Avance 2011-2013*, la calidad y el alcance de la incorporación de la perspectiva de género, en general, y de los indicadores de resultados de género, en particular, diferían en gran medida entre proyectos. Aunque se organizaron 59 talleres y eventos de aprendizaje sectoriales y 13 eventos de divulgación entre 2011 y 2013, en la Revisión Externa se determinó que el personal del Banco consideraba que su capacidad para incorporar la perspectiva de género estaba restringida por los recursos, la falta de apoyo y conocimientos técnicos, y la insuficiencia de datos pertinentes. Asimismo, de acuerdo con la Revisión Externa, los funcionarios de Banco tenían ideas distintas sobre qué significa incorporar la perspectiva de género y qué se espera de ellos en lo concerniente a la aplicación de la Política de Género. Por consiguiente, en el periodo 2014-2016 se prestará especial atención a (i) continuar y ampliar la oferta de expertos sectoriales para facilitar conocimientos técnicos especializados; (ii) centrarse en el fortalecimiento de la capacidad sectorial usando como base productos de conocimiento sectoriales²⁵; (iii) fortalecer la capacidad a escala nacional para asegurar que los elementos relativos al género que forman parte del diseño se apliquen en la fase de ejecución; y (iv) fortalecer las redes internas para el intercambio de conocimientos e información. En los párrafos que figuran a continuación se facilitan más detalles sobre cada una de estas acciones.

²⁴ Estas nuevas formas de participación incluyen deliberación a pequeña escala y acción conjunta a nivel local como los procesos de presupuesto participativo y los consejos consultivos y comunales, entre otros.

²⁵ Véase en el Anexo I una lista de las notas técnicas y guías de género sectoriales elaboradas en el periodo 2011-2013; en el periodo 2014-2016 se elaborarán nuevas notas.

- 4.2 **Ampliación de la oferta de expertos sectoriales para apoyar el diseño y ejecución de operaciones.** A fin de apoyar a los equipos de proyecto en el establecimiento y la aplicación de resultados relativos al género de alta calidad, el Banco seguirá contando con expertos en género en sectores en los que tradicionalmente ha sido más difícil integrar los temas de género o en los que es mayor la demanda de esa especialización. Se ampliará la cobertura a nuevos sectores según lo permitan los recursos adicionales o a medida que los sectores apoyados anteriormente vayan adquiriendo su propia capacidad instalada para incorporar temas de género.
- 4.3 **Aumento del fortalecimiento de la capacidad sectorial y la divulgación de productos de conocimiento.** Las directrices de implementación de la Política de Género y las notas técnicas sectoriales de género elaboradas en los periodos 2011–2013 y 2014-2016 del Plan de Acción constituirán la base para una serie de eventos de aprendizaje sectoriales para el personal del Banco y, si procede, las contrapartes. Se presentarán los conocimientos y las buenas prácticas emergentes desarrolladas por el personal y las contrapartes del BID, a fin de aumentar el sentido de propiedad del proceso de aprendizaje. El FOMIN también pondrá a prueba un enfoque de “formación de formadores” con su personal regional para que puedan ayudar a los organismos ejecutores a hacer las preguntas pertinentes durante la ejecución del proyecto y recopilar datos desglosados por sexo para los indicadores de resultados.
- 4.4 El Banco también se centrará en organizar talleres de género para las divisiones del núcleo estratégico y otras divisiones no operativas con funciones importantes en el ciclo de proyectos, como los especialistas en efectividad en el desarrollo²⁶ y salvaguardias (ESG).
- 4.5 Asimismo, se creará un portal de género del BID para agrupar todos los productos de conocimiento pertinentes en único lugar de fácil acceso para el público interno y externo. El nuevo blog de género y diversidad también se utilizará estratégicamente como herramienta de difusión
- 4.6 **Se apoyará a las Representaciones y los organismos ejecutores para asegurar la obtención de resultados relativos al género en la ejecución de los proyectos** mediante talleres de género nacionales y eventos de fortalecimiento de la capacidad para personal del Banco y de los organismos ejecutores. Las Representaciones delinearán actividades de incorporación de la perspectiva de género en sus planes nacionales de diversidad e inclusión.
- 4.7 **La Red de Promotores de la Perspectiva de Género** se compondrá de los coordinadores de género del IPWG y otros promotores de la perspectiva de género al frente de iniciativas o proyectos de igualdad de género en el Banco. Esta comunidad de práctica servirá como espacio para: adquirir y divulgar lecciones

²⁶ Las instancias relacionadas con la efectividad en el desarrollo incluyen la División de Desarrollo Estratégico (SPD/SDV), la Unidad de Administración de la Cartera (SCF/PMU) y la Unidad de Efectividad en el Desarrollo (MIF/DEU).

aprendidas, innovaciones y nuevos conocimientos; motivar al personal; fomentar la colaboración y la coordinación; y reconocer a los funcionarios y consultores que están realizando un trabajo sobresaliente.

V. MEJORA DEL DESEMPEÑO EN LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LA INVERSIÓN DIRECTA Y SALVAGUARDIAS DE GÉNERO MEDIANTE EL USO DE HERRAMIENTAS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- 5.1 Las actividades expuestas en las tres secciones anteriores ayudarán a generar demanda en la región de soluciones basadas en datos empíricos que promuevan la igualdad de género y fortalezcan la capacidad del BID para ejecutar esas intervenciones de manera proactiva (a través de inversiones directas o actividades de incorporación transversal) o preventivamente a través de medidas de mitigación de salvaguardia. El Banco también reforzará las herramientas e incentivos pertinentes que mejorarán la calidad de esas intervenciones y asegurarán que la perspectiva de género se integre en procesos operativos y empresariales clave.
 - A. Integración y seguimiento de los temas de género en todo el ciclo de proyectos**
- 5.2 Para estimular la promoción de la igualdad de género en los proyectos del Banco y el seguimiento de actividades relativas al género, el Banco emprenderá actividades en las esferas que se señalan a continuación.
- 5.3 Formalización de las metas institucionales y divisionales para la inclusión de resultados relativos al género en las operaciones de préstamo. En la Revisión Externa del Plan de Acción de Género anterior se determinó que la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos era una estrategia eficaz; así pues, se seguirá adelante con estas metas. Antes de finalizar 2016, la meta para todo el Banco es que el 40% de las operaciones de préstamo con garantía soberana incluyan resultados relativos al género en su matriz de resultados en comparación con el nivel de referencia del 27% registrado en 2013²⁷. Obsérvese que para esta meta del 40% se aplica una definición estricta de resultado relativo al género y se excluyen los proyectos que sólo presentan un desglose por sexo de los beneficiarios. En particular, los valores de referencia y las metas deben especificar resultados por separado para hombres y mujeres que reflejen el avance en la reducción de

²⁷ De acuerdo con el Informe de Avance sobre la Aplicación de la Política de Género y el Plan de Acción de Género para Operaciones 2011-2013, el 37% de las operaciones de préstamo con garantía soberana aprobadas en 2013 incluían resultados relativos al género; sin embargo, también se establecía una distinción entre los resultados que fomentaban la igualdad de género y los que sólo estaban desglosando beneficiarios. El Plan de Acción de Género 2014-2016 aplicará la definición más estricta de resultados relativos al género, con la que cumple el 27% de los préstamos de 2013. Para más información, véase el informe.

desigualdades de género o en la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer²⁸.

- 5.4 **Uso de una lógica vertical bien fundada para los resultados relacionados con el género propuestos en las operaciones de préstamo.** Durante el período del Plan de acción de género 2014-2016, se hará hincapié en asegurar que las operaciones que tratan de lograr resultados en materia de género incluyan el análisis y las acciones necesarias para fundamentar y materializar dichos resultados. Los equipos de proyecto pueden hacer un uso estratégico de expertos en género internos y subcontratados, insumos operativos y productos de conocimiento generados como parte del Plan de Acción para ayudarles a desarrollar propuestas de calidad desde una perspectiva de género.
- 5.5 **Inclusión del seguimiento de actividades y resultados relacionados con el género en el contexto de proyectos entre las herramientas de seguimiento de proyectos.** En el periodo 2011-2013, el BID logró importantes avances en la incorporación de indicadores clave de la Política de Género en sus sistemas de seguimiento. Ahora se da seguimiento a los resultados relativos al género por medio del Sistema de Actualización de Operaciones (OPUS) para la gestión de proyectos y el sistema de informes de seguimiento de proyecto (PMR), que lleva un control de los indicadores durante la implementación de los proyectos. Además, la matriz de efectividad en el desarrollo para préstamos con garantía soberana incluye un recuadro de adicionalidad de género²⁹. El Plan de Acción de Género 2014-2016 asegurará que se efectúe el seguimiento de resultados relativos al género en las operaciones usando los mecanismos de revisión y seguimiento del Banco:
- a. **Los departamentos regionales apoyarán la integración de la perspectiva de género en las operaciones de préstamo** dando seguimiento a la inclusión del análisis y las medidas de género y de resultados relativos al género en las fases iniciales de la revisión de proyectos (es decir, la reunión de revisión de la elegibilidad).
 - b. **SPD/SDV, en coordinación con GDI, trabajará con los equipos de proyecto para ayudar a mejorar la calidad de la lógica de los proyectos, que genere resultados relativos al género en el diseño y ejecución de**

²⁸ Para presentar resultados relativos al género, los indicadores normalmente requieren que los datos se desglosen por sexo. Si bien el desglose por sexo es importante y es un requisito establecido en la Política de Género, por sí solo un indicador desglosado por sexo no mide los cambios en pro de la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer (para ejemplos, véase el Anexo II). Para más información sobre el desarrollo de resultados de calidad relativos al género, consúltese el documento [Implementation Guidelines for the Operational Policy on Gender Equality](#).

²⁹ Los equipos de proyecto deberían indicar que un proyecto ofrece adicionalidad de género aunque no presente resultados relativos al género en su matriz de resultados cuando: (i) incluye acciones concretas para promover la igualdad de género y las necesidades de hombres y mujeres en el diseño, ejecución, seguimiento o evaluación de las intervenciones; y (ii) incorpora medidas para prevenir, evitar o mitigar cualquier impacto o riesgo de exclusión por razón de género identificado en el análisis de riesgos del proyecto.

proyectos. Se dará seguimiento a los resultados de estos proyectos a lo largo de todo el ciclo de proyectos: inicialmente, en la matriz de resultados del proyecto y la matriz de efectividad en el desarrollo y, posteriormente, en los informes de seguimiento de proyecto y los informes de terminación de proyecto a fin de asegurar que se materialicen las actividades y los resultados relativos al género. El nuevo sistema de PMR, lanzado en 2014, incluirá una función de “marcador” de género, que permitirá a los equipos de proyecto y las divisiones de SPD dar seguimiento tanto a los resultados relativos al género como a los indicadores desglosados por sexo. En 2014, GDI trabajará con SPD en la divulgación de la metodología para llenar los componentes de género en la matriz de efectividad en el desarrollo, el sistema PMR y el recuadro de género recién actualizado en OPUS.

- c. De igual modo, las ventanillas de efectividad en el desarrollo de SCF, OMJ y el FOMIN estudiarán el diseño de funciones similares en sus respectivos sistemas y procesos de seguimiento y revisión de la calidad de los proyectos para las operaciones sin garantía soberana. La herramienta del FOMIN de calidad para la efectividad en el desarrollo (QED) y la matriz de efectividad en el desarrollo para las operaciones sin garantía soberana incluirán componentes para revisar la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones. La herramienta de QED revisada del FOMIN proporcionará puntajes para la inclusión de género en el diagnóstico del problema del proyecto, la evaluación de beneficiarios, las actividades y la supervisión y evaluación. Además, el Marco de Resultados Institucionales del FOMIN y el sistema de Informe de Supervisión de Proyecto (PSR), así como el sistema IRIS de seguimiento de los proyectos de OMJ seguirán desglosando por sexo todos los indicadores a nivel de beneficiario.
- d. **GDI seguirá revisando los proyectos conforme a su clasificación de incorporación de la perspectiva de género³⁰** a fin de verificar que los resultados relativos al género sean producto de una lógica adecuada de los proyectos, la cual deberá incluir análisis de género, actividades para promover la igualdad de género y sus respectivos resultados.

5.6 **Implementación del mandato de la Política de Género de desglosar por sexo los indicadores correspondientes a beneficiarios en los préstamos con y sin garantía soberana.** En las operaciones con y sin garantía soberana que tengan beneficiarios directos (por ejemplo, estudiantes, pequeños productores, empresarios, etc.), el Banco seguirá desglosando los indicadores de los

³⁰ En esta clasificación, aplicada por GDI desde 2002, se evalúa la incorporación de la perspectiva de género en todo el documento de propuesta de préstamo (desde el análisis del problema hasta el seguimiento y evaluación) y se le asigna una valoración: Ninguna, Mínima, Parcial, Considerable o Práctica Óptima. Se considera que los préstamos y las estrategias de país con la valoración de Parcial, Considerable o Práctica Óptima “incluyen la perspectiva de género”. Los préstamos pueden incluir resultados relativos al género en la matriz de resultados, pero aun así recibir la valoración de “Ninguna” o “Mínima” en la clasificación (para más información sobre la metodología, véase el Anexo III).

beneficiarios de los proyectos por sexo, en particular los indicadores de productos regionales establecidos de conformidad con el Noveno Aumento. El objetivo del Plan de Acción de Género para 2015 es que el 70% de los préstamos con garantía soberana (frente al 53% en 2013) y el 100% de los préstamos sin garantía soberana (frente al 85% en 2013) que documentan información sobre beneficiarios directos desglosen los correspondientes indicadores por sexo. El desglose por sexo es fundamental para establecer valores de referencia y metas desglosados por sexo y efectuar análisis de género.

- 5.7 Por último, cabe destacar que los **incentivos positivos pueden catalizar el apoyo para la incorporación de la perspectiva de género**. En la Revisión 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 formales figuran el reconocimiento en las revisiones de desempeño. Los incentivos informales incluirán el reconocimiento público por un trabajo sobresaliente en la promoción de la igualdad de género.

B. Préstamos para inversión directa y operaciones de cooperación técnica

- 5.8 Durante el Plan de Acción de Género 2011-2013, la inversión directa adoptó dos formas principales: (i) operaciones de préstamo para fomentar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; y (ii) proyectos de cooperación técnica e inversión financiados con recursos no reembolsables para poner a prueba ideas innovadoras y ayudar a ajustar su escala³¹. En este periodo, el Banco aprobó los préstamos para el proyecto Ciudad Mujer en El Salvador (operación ES-L1056) y el programa Fortalecimiento de la Red Hospitalaria Materno Infantil en Honduras (operación HO-L1072). El monto total en dólares aprobado para proyectos de cooperación técnica y operaciones de financiamiento no reembolsable del FOMIN que invierten directamente en igualdad de género y empoderamiento de la mujer casi se duplicó, al pasar de US\$10,6 millones en 2011 a US\$19,4 millones en 2013.
- 5.9 Durante el Plan de Acción de Género 2014-2016, el Banco seguirá fomentando las oportunidades para diseñar operaciones de préstamo y de financiamiento no reembolsable que inviertan directamente en igualdad de género y empoderamiento de la mujer y además respondan a las demandas de nuestros miembros regionales, en particular para solucionar asuntos que requieren enfoques multisectoriales. Mediante el Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y Diversidad y otros fondos fiduciarios, el Banco aportará recursos para la puesta a prueba, evaluación y ampliación de escala de operaciones de inversión directa. Las oportunidades estratégicas específicas incluyen la prestación de servicios integrados de calidad para mujeres que aborden las causas subyacentes de la violencia contra

³¹ El propósito de las notas sectoriales de género es incorporar la perspectiva de género en todos los sectores y promover las operaciones de inversión directa.

la mujer, reduzcan el embarazo adolescente, faciliten el acceso de la mujer a oportunidades económicas y apoyen a empresarias³².

C. Salvaguardias de género

- 5.10 En el periodo 2011-2013 la Unidad de Salvaguardias Ambientales (ESG) aplicó de forma piloto las nuevas *salvaguardias de género*; durante ese periodo se analizaron 368 operaciones de préstamo y financiamiento no reembolsable para detectar riesgos de género. Asimismo, ESG preparó tres evaluaciones de impacto social y de género. En 2014, una serie de notas técnicas sobre salvaguardias de género sentará las bases para capacitar al personal de ESG y los jefes de los equipos de proyecto a fin de fortalecer su capacidad para detectar riesgos en materia de género.
- 5.11 En el periodo 2014-2016, el Banco aplicará de forma universal las salvaguardias de género puestas a prueba durante la fase piloto en el proceso de aprobación de proyectos y verificará que el diseño de las operaciones de préstamo incluya medidas de prevención o mitigación cuando así se requiera. A mediados de 2014, ESG aumentará el personal dedicado a las salvaguardias de género de forma que pueda dejar atrás la fase piloto e implementar de forma más sistemática las disposiciones sobre salvaguardias establecidas en la Política de Género revisando proyectos y prestando apoyo a los equipos de proyecto en la elaboración de medidas de mitigación cuando sea preciso.

D. Estrategia de diversidad e inclusión

- 5.12 En 2012, la Administración del Banco aprobó el primer Marco de Diversidad e Inclusión (documento GN-2684), en el que se define un conjunto de responsabilidades y acciones prioritarias para fomentar la diversidad y promover un entorno laboral incluyente en toda la institución. Este marco y el Plan de Acción de Género tienen importantes sinergias. La inclusión de apoyo en materia de género y diversidad en CareerPoint ha sido decisiva para mostrar el compromiso de la Alta Administración con estos temas y asegurar que se extienda al resto del Banco. Una segunda sinergia se deriva de los planes departamentales y los planes de las Representaciones para diversidad e inclusión formulados dentro del Marco de Diversidad e Inclusión. Muchos de esos planes de acción destacarán el ámbito de acción de diversidad e inclusión relacionado con la “promoción de la diversidad y la inclusión en todas nuestras actividades”, incluida la labor operativa. Durante el Plan de Acción de Género 2014-2016, el Banco seguirá incorporando aspectos de género y diversidad en la revisión de desempeño del personal y la gerencia y diseñando actividades y resultados relativos al género en sus planes de acción para diversidad e inclusión.

³² En el caso de proyectos en ámbitos nuevos para los que hay pruebas limitadas sobre la eficacia, se hará una evaluación rigurosa a fin de determinar su impacto en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

E. Iniciativa de adquisiciones

- 5.13 El BID reconoce la importancia de la diversidad en las cadenas productivas para promover las empresas propiedad de mujeres. Éste es el caso ya sea que se trate de una cadena productiva de bienes y servicios que el Banco adquiere para sus necesidades internas a través de adquisiciones institucionales o una cadena productiva de bienes y servicios suministrados a los organismos ejecutores de proyectos financiados por el Banco. EVP, junto con la División de Servicios Administrativos y Adquisiciones Institucionales (BDA/ACP), HRD, SCL/GDI y el FOMIN, lanzará una iniciativa en 2014 para fomentar la contratación de mujeres y empresas propiedad de mujeres por medio de contratos de adquisiciones institucionales del BID³³. Además, el Banco pondrá a prueba una iniciativa en el marco de los procesos de adquisiciones para proyectos en un determinado conjunto de países.

VI. MATRIZ DE RESULTADOS DEL PLAN DE ACCIÓN 2014-2016

- 6.1 **Matriz de Resultados del Plan de Acción de Género 2014-2016.** A diferencia del plan anterior, el Plan de Acción de Género 2014-2016 incluye una matriz de resultados con valores de referencia y metas, lo que tiene el objetivo de aumentar los niveles de rendición de cuentas y generar expectativas realistas sobre lo que se puede lograr con el nuevo plan³⁴. Se presentarán informes por separado para las operaciones con y sin garantía soberana (en consonancia con la manera en que el Banco ha informado hasta la fecha sobre los indicadores) dado que su naturaleza es muy distinta.
- 6.2 De conformidad con la Política de Género, el Banco dio a conocer los avances en la aplicación de la Política de Género en 2011 y 2012 en el Panorama de la Efectividad en el Desarrollo y en el Informe sobre Sostenibilidad del Banco. Sin embargo, el BID aún no presenta información sistemáticamente sobre estos indicadores de la Política de Género en el Panorama de la Efectividad en el Desarrollo o los informes anuales de operaciones según lo establecido en la Política de Género. En 2014, el Banco aprovechará la incorporación del seguimiento de resultados de género en los sistemas institucionales para informar sistemáticamente sobre los indicadores de la Política de Género. SPD y GDI colaborarán estrechamente para que en el Informe Anual de Operaciones y el Panorama de la

³³ Como parte de esta iniciativa, el BID se ha hecho miembro oficial de WeConnect International, organización que identifica, capacita, registra y certifica a empresas ubicadas fuera de los Estados Unidos cuya propiedad, gestión y control está en manos de una o más mujeres en al menos el 51%, y las vincula con compradores institucionales multinacionales. Siendo miembro de WeConnect, el Banco aprovechará su acervo de conocimientos y experiencia en la región, y usará sus herramientas como un recurso y un medio para entrar en contacto con proveedores certificados.

³⁴ Obsérvese que los indicadores presentados en esta matriz de resultados difieren ligeramente de los indicadores de seguimiento institucional para la Política de Género, en especial porque distinguen entre préstamos y operaciones de financiamiento no reembolsable; indicadores de resultados desglosados por sexo y resultados relativos al género; y operaciones con y sin garantía soberana.

Efectividad en el Desarrollo se presente sistemáticamente información sobre la matriz de resultados del Plan de Acción de Género 2014-2016.

- 6.3 En el Cuadro 2 se presentan los indicadores y metas para los objetivos del Plan de Acción de Género 2014-2016 (véase el párrafo 1.12 para un análisis de los objetivos)³⁵. Se incluyen metas para la mayoría de los indicadores, aunque no todos³⁶.

³⁵ Cabe señalar que no se han propuesto indicadores para el objetivo “un enfoque estratégico en oportunidades específicas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en ámbitos identificados por los departamentos del Banco”. Esto se debe a que los compromisos y metas departamentales aún están en proceso de establecerse.

³⁶ Todavía no hay datos de referencia para dos indicadores, de modo que aún no se han fijado las metas correspondientes. Las metas apropiadas para uno de los indicadores con valores de referencia están en proceso de definición.

CUADRO 2. MATRIZ DE RESULTADOS DEL PLAN DE ACCIÓN 2014-2016

Indicadores	Resultados 2011-2013	Metas 2014-2016
Objetivo principal del Plan de Acción 2014-2016: Respaldar la aplicación exitosa de la Política de Género del Banco ampliando y mejorando la calidad de las intervenciones del BID y sus socios destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.		
Porcentaje de préstamos con garantía soberana que incluyen resultados relativos al género en su matriz de resultados y análisis y acciones de género en su diseño ³⁷	13,8%	40%
Porcentaje de estrategias de país que incluyen resultados relativos al género en su matriz de resultados y análisis y acciones de género en el documento de estrategia de país	21% ³⁸	50%
Objetivo 1: Fomentar alianzas estratégicas y contribuir a establecer una agenda de política pública para que en la región se promueva la formulación de políticas y programas de desarrollo con perspectiva de género.		
1.1 Alianzas estratégicas, diálogos de política y medios sociales		
Número de diálogos regionales de políticas y diálogos de alto nivel con partes interesadas del sector privado sobre aspectos de género concluidos	0	5
Red de Mujeres Líderes del Sector Público lanzada y administrada	0	1
Eventos de difusión de los resultados de la Política de Género y el Plan de Acción de Género con gobiernos regionales y la sociedad civil organizados	3	2
Portal de recursos virtuales del BID y blog sobre género creados y administrados de forma regular	0	2
1.2 Estrategias de país		
Porcentaje de estrategias de país que incluyen resultados relativos al género en su matriz de resultados	47%	60%
Porcentaje de notas sectoriales preparadas para estrategias de país que incluyen análisis y acciones de género	Por determinar ³⁹	Por determinar

³⁷ Este indicador está concebido para evaluar la calidad del diseño de los préstamos con resultados relacionados con el género en la matriz de resultados, haciendo un seguimiento de aquellos préstamos que TAMBIÉN recibieron una valoración de parcial, considerable o práctica óptima en la clasificación de la incorporación de la perspectiva de género. En esta clasificación, aplicada por GDI desde 2002, se evalúa la incorporación de la perspectiva de género en todo el documento de propuesta de préstamo (desde el análisis del problema hasta el seguimiento y evaluación) y se le asigna una valoración: Ninguna, Mínima, Parcial, Considerable o Práctica Óptima. (para más información sobre la metodología, véase el Anexo III).

³⁸ El valor de referencia para este indicador refleja las estrategias de país que incluyen resultados relativos al género en su matriz de resultados y que TAMBIÉN recibieron una valoración de parcial o considerable en la clasificación de la incorporación de la perspectiva de género. Los criterios de clasificación para las estrategias de país (véase el Anexo III) podrían refinarse durante el periodo del Plan de Acción.

Indicadores	Resultados 2011-2013	Metas 2014-2016
Objetivo 2: Contribuir al conjunto de conocimientos sobre las brechas clave que existen en materia de género en América Latina y el Caribe y la información empírica sobre qué recursos funcionan para cerrar dichas brechas		
2.1 Estudios analíticos y síntesis de las investigaciones existentes		
Estudios analíticos sobre aspectos prioritarios de género iniciados	9	9
Informes o guías técnicas sectoriales sobre género publicados	14	10 ⁴⁰
Marco Sectorial sobre Género y Diversidad	0	1
2.2 Evaluaciones de impacto		
Evaluaciones de impacto de proyectos en las que se evalúa los efectos en materia de género completadas ⁴¹	6	10
Objetivo 3: Intercambiar conocimientos y fortalecer la capacidad del personal y los socios del BID para analizar temas de desarrollo desde las perspectivas de las mujeres y los hombres que probablemente resulten beneficiados o afectados, y aplicar enfoques basados en datos empíricos para abordar esos temas		
3.1 Fortalecimiento de la capacidad del personal		
Porcentaje del personal del BID que ha participado en eventos de aprendizaje sobre análisis de género, incorporación de la perspectiva de género o salvaguardias ⁴²	1.380	1.500
Porcentaje del personal del BID capacitado en análisis de género e incorporación de la perspectiva de género que afirma contar con mayores conocimientos para integrar el tema de género en su trabajo	Por determinar ⁴³	Por determinar
3.2 Divulgación de los resultados de la labor analítica		
Evento de divulgación de resultados de las evaluaciones de impacto en materia de género	0	1

³⁹ El mecanismo y los criterios para el seguimiento de este indicador se definirán en colaboración con SPD y VPC.

⁴⁰ Habida cuenta de que en el Plan de Acción de 2014-2016 se hará un mayor hincapié en el aprendizaje sectorial y la divulgación de productos de conocimiento, se publicará un menor número de nuevas notas o guías sectoriales.

⁴¹ Durante el periodo del Plan de Acción de Género 2014-2016, SPD y GDI explorarán la posibilidad de hacer un seguimiento del porcentaje de evaluaciones de impacto de proyectos que incluyen la perspectiva de género.

⁴² Se analizarán los datos sobre el personal que participe en eventos de aprendizaje para determinar qué individuos han participado en más de un evento. Además, se hará una distinción entre la participación en general y la capacitación sectorial. Por último, durante el periodo del Plan de Acción de Género 2014-2016 se dará la mayor prioridad al personal que aún no haya recibido capacitación en materia de género, según sea necesario.

⁴³ El valor de referencia de este indicador puede establecerse únicamente para los eventos de aprendizaje de 2013.

Objetivo 4: Mejorar el desempeño del Banco en la incorporación de la perspectiva de género, la inversión directa y las salvaguardias de género mediante el uso de herramientas e incentivos institucionales.				
4.1 Incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de proyectos	2013	2014	2015	2016
Porcentaje de préstamos con garantía soberana que incluyen resultados relativos al género en su matriz de resultados	27% ⁴⁴	30%	35%	40%
Porcentaje de préstamos con garantía soberana que desglosan por sexo a los beneficiarios del proyecto en su matriz de resultados (como porcentaje de proyectos con beneficiarios identificables)	53%	60%	65%	70%
Porcentaje de operaciones de préstamo sin garantía soberana que incluyen indicadores desglosados por sexo (como porcentaje de proyectos con beneficiarios identificables)	85% (2013)	90%	95%	100%
Porcentaje de informes de seguimiento del avance de préstamos con garantía soberana que facilitan información sobre resultados relacionados con el género incluidos en su matriz de resultados	20% (2013)	Por determinar	Por determinar	Por determinar ⁴⁵
Porcentaje de informes de terminación de proyecto para préstamos con garantía soberana que incluyen resultados relativos al género en su matriz de resultados y que registran resultados satisfactorios en lo relativo a acciones que fomentan la igualdad de género	38% (2012)			60%
4.2 Inversión directa en igualdad de género y empoderamiento de la mujer ⁴⁶				
Número de préstamos con y sin garantía soberana que invierten directamente en igualdad de género o en empoderamiento de la mujer	2	3		
Porcentaje de proyectos de cooperación técnica que invierten directamente en igualdad de género o empoderamiento de la mujer	4% (2013)	6%		
Porcentaje de proyectos de financiamiento no reembolsable del FOMIN que invierten directamente en igualdad de género o empoderamiento de la mujer	21%	30%		
4.3 Salvaguardias de género				
Porcentaje de operaciones de préstamo que se analizan para detectar posibles efectos de género adversos	60%	80%	90%	100%
4.4 Revisión del desempeño				
Porcentaje de vicepresidentes que incluyen metas de igualdad de género operativas e institucionales en sus sistemas de gestión de carrera	100%	100%	100%	100%
4.5 Procesos de adquisiciones				
Estrategia para la promoción de la igualdad de género en las adquisiciones del BID institucionales y para proyectos	1	1		

⁴⁴ De acuerdo con el Informe de Avance, el 37% de las operaciones de préstamo con garantía soberana aprobadas en 2013 incluían resultados relativos al género; sin embargo, también establecía una distinción entre los resultados que fomentaban la igualdad de género y los que sólo estaban desglosando beneficiarios. El Plan de Acción de Género 2014-206 aplicará la definición más estricta de resultados relativos al género, con la que cumple el 27% de los préstamos de 2013. Para más información, véase el informe.

⁴⁵ Las metas para los informes de seguimiento de proyecto dependerán de la capacidad del Banco para aplicar las opciones de marcador de resultados relativos al género y desglose por sexo en los nuevos sistemas PMR y Optima, que se introducirán en el segundo trimestre de 2014.

⁴⁶ Las inversiones directas son proyectos (préstamos, recursos no reembolsables para inversión, operaciones de cooperación técnica) que tienen como objetivo principal la promoción de la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer.

**NOTAS TÉCNICAS Y GUÍAS SECTORIALES DE GÉNERO
DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2011-2013¹**

Título	División
Notas publicadas	
Mejora de vecindarios: Nota técnica para la incorporación de una perspectiva de igualdad de género	FMM
Seguridad ciudadana y violencia contra la mujer: Nota técnica para la incorporación de una perspectiva de igualdad de género	ICS
Violencia contra la mujer y sistemas de justicia: Nota técnica para la incorporación de una perspectiva de igualdad de género	ICS
Guía para la inclusión de una perspectiva de género en los sistemas de tránsito rápido de autobuses	TSP
Guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en iniciativas de salud sexual, reproductiva y materna	SPH
Comercio y género: Avances en el proceso de la incorporación de la perspectiva de género en operaciones comerciales	INT
Nota técnica sobre el género en los proyectos del FOMIN	FOMIN
Directrices para la implementación de la política operativa sobre igualdad de género en el desarrollo	GDI
Las mujeres en ciencia y tecnología: ¿Qué dice la literatura especializada?	CTI
Incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Compite Caribe	CTI
Justificación de la inclusión de género en América Latina y el Caribe	SCF
Sensibilización de los clientes en materia de género y diversidad: Industria y servicios	SCF
Sensibilización de los clientes en materia de género y diversidad: Agronegocio	SCF
Sensibilización de los clientes en materia de género y diversidad: Infraestructura	SCF
Sensibilización de los clientes en materia de género y diversidad: Servicios financieros	SCF

¹ Las notas técnicas se publicarán en el [sitio virtual sobre género](#) del BID.

INDICADORES DESGLOSADOS POR SEXO FRENTE A INDICADORES DE RESULTADOS QUE CONTRIBUYEN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Resultado previsto	Indicador de resultado	Valor de referencia	Meta	¿Contribuye a la igualdad de género?
Mayor proporción de ingenieros con capital humano avanzado	Porcentaje de ingenieros con maestría o doctorado de todos los ingenieros que se dedican a I+D	25%	35%	No, no se presentan resultados por separado para hombres y mujeres.
Mayor proporción de ingenieros e ingenieras con capital humano avanzado	Porcentaje de ingenieros con maestría o doctorado de todos los ingenieros que se dedican a I+D	H: 20% M: 10%	H: 30% M: 15%	No. Hay un desglose por sexo, pero no se cierra la brecha de género ¹ .
Mayor proporción ingenieros e ingenieras con capital humano avanzado, al tiempo que se reduce la brecha de género entre quienes tienen un título universitario.	Porcentaje de ingenieros con maestría o doctorado de todos los ingenieros que se dedican a I+D	H: 20% M: 5%	H: 22% M: 10%	Sí, porque la meta busca una reducción en la brecha de género y se presentan los resultados para hombres y mujeres por separado ² .
Mayor participación de pequeños agricultores en las cadenas de valor agroforestales sostenibles	Número de pequeños agricultores que participan en cadenas de valor	200	2.000	No, no se presentan resultados por separado para hombres y mujeres.
Mayor participación de pequeñas agricultoras y pequeños agricultores en las cadenas de valor agroforestales sostenibles	Número de pequeñas agricultoras y pequeños agricultores que participan en cadenas de valor	H: 150 M: 50	H: 1.500 M: 500	No. Hay un desglose por sexo, pero no se cierra la brecha de género.
Mayor participación de pequeñas agricultoras y pequeños agricultores en las cadenas de valor agroforestales sostenibles, al tiempo que se reduce la brecha de género en términos de participación	Número de pequeñas agricultoras y pequeños agricultores que participan en cadenas de valor	H: 150 M: 50	H: 300 M: 250	Sí, porque la meta busca una reducción en la brecha de género y se presentan los resultados para hombres y mujeres por separado.

H = hombres, M = mujeres

Para más información sobre el establecimiento de resultados de calidad relativos al género, véase el documento [Implementation Guidelines for the Operational Policy on Gender Equality](#).

¹ Obsérvese que la brecha no se reduce ya sea que se mida como un coeficiente o como un número absoluto de puntos porcentuales.

² En este caso, la brecha se reduce si se mide como un coeficiente o como un número absoluto de puntos porcentuales (ambas medidas serían un indicador aceptable).

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN DE GDI PARA CLASIFICAR LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRÉSTAMOS Y LAS ESTRATEGIAS DE PAÍS DEL BID

I. Criterios de calificación para documentos de préstamo (diseño): Todas las propuestas de préstamo aprobadas en un año determinado se clasificarán de acuerdo con la siguiente metodología.

A. Matriz de calificación

	N/A*	0	1	2	3	Puntaje
Enfoque de género en:						
Identificación de problemas/Evaluación social						(Maximizar el total posible, 3)
Objetivos y componentes del programa						X 2 (Máximo total, 6)
Medidas para la ejecución del proyecto						(Máximo total, 3)
Seguimiento y evaluación						(Máximo total, 3)
Puntaje total						<u> </u> /15

B. Categorías de calificación:

Ninguna = 0-1; Mínima = 2-5; Parcial = 6-9; Considerable = 10-13;
Práctica óptima = 14-15

C. Preguntas orientativas

1. Identificación de problemas/Evaluación social

- a. ¿Se identificaron o evaluaron temas de género? ¿Se hizo un análisis de género y se identificaron temas de género pertinentes como parte de la preparación del proyecto? (Por ejemplo, papeles, necesidades, restricciones u oportunidades diferenciados de mujeres y niñas en comparación con hombres y niños, o entre mujeres de distintos grupos sociales, étnicos, económicos y etarios en relación con el problema o sector analizado.)
- b. ¿Se desglosan por sexo los datos pertinentes?
- c. ¿Se mencionan los beneficios o efectos previstos de la operación propuesta tanto para mujeres como para hombres (niños y niñas, si procede)?

2. Objetivos y componentes del proyecto

- a. Los objetivos y componentes del proyecto contribuyen a promover una mayor igualdad de género y a atender las necesidades prioritarias de mujeres u hombres?
 - (i) ¿Contribuyen los resultados previstos del proyecto a una mayor igualdad entre mujeres y hombres?
 - (ii) ¿Contribuyen los productos previstos del proyecto al empoderamiento de la mujer, incluido el fortalecimiento de

oportunidades, capacidades o seguridad? (Nota: Si se identifican temas de género específicos para hombres o niños, también considérese si los productos previstos del proyecto contribuirán a fomentar las oportunidades, capacidades o seguridad de niños y hombres.)

(iii) ¿Se incluyen medidas específicas para promover la participación activa de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones?

b. Ejemplos de resultados o productos positivos:

- (i) Mayor acceso a servicios de calidad (que respondan a las necesidades de mujeres y hombres).
- (ii) Mayor acceso a información en mayor igualdad de condiciones.
- (iii) Mayor acceso a recursos o activos (incluidos crédito, insumos técnicos y propiedad) en mayor igualdad de condiciones.
- (iv) Mayor acceso a empleo u otras oportunidades que generen ingresos, con iguales salarios, prestaciones, etc. en mayor igualdad de condiciones.
- (v) Mayor participación en los procesos de toma de decisiones y el liderazgo en mayor igualdad de condiciones.
- (vi) Menores sesgos por razón de género en políticas públicas, leyes, instituciones o programas.
- (vii) Menores brechas de género identificadas para niños u hombres.

3. Medidas para la ejecución del proyecto

a. ¿Se han incorporado mecanismos institucionales o actividades de fortalecimiento de la capacidad en el diseño del proyecto para facilitar una ejecución de calidad de elementos de género? Ejemplos:

- (i) Contratar expertos en género o asignar la responsabilidad por acciones específicas de género dentro del organismo ejecutor.
- (ii) Capacitación, asistencia técnica o estudios de género para la contraparte u otros organismos participantes en la ejecución.
- (iii) Participación de ministerios e institutos de la mujer, así como de ONG u organizaciones comunitarias que representen a las mujeres locales.

b. ¿Se consideran acciones específicas de género en las estrategias de promoción, comunicación o publicidad social del programa? ¿Se han incorporado dimensiones de género del diseño en el manual de operaciones (por ejemplo, criterios de elegibilidad o selección específicos de género para los subcomponentes o beneficiarios, etc.)?

c. ¿Se ha asignado presupuesto para la ejecución de los componentes o acciones específicos de género?

4. Seguimiento y evaluación:

- a. ¿Se incluyen indicadores de productos o resultados específicos de género en el marco de resultados? (Nota: Si se incluyen indicadores tanto de productos como de resultados, se da la máxima calificación).
- b. ¿Se han establecido metas para los beneficios y la participación de las mujeres frente a los de los hombres?
- c. ¿Es necesario recabar datos desglosados por género en el seguimiento y evaluación del proyecto?
- d. ¿Se han recopilado datos de referencia que permitan medir los resultados y productos del proyecto para las mujeres en comparación con los hombres?

II. Criterios de calificación para los documentos de estrategia de país

- A Ninguna** = no se hace referencia al género o a la mujer.
- B Mínima** = (a) se hace una breve mención del género o la mujer en los desafíos para el diagnóstico o el desarrollo; o (b) se hace una referencia general a la incorporación de una “perspectiva de género” o la “igualdad de género”.
- C Parcial** = (1) se identifican temas de género en los desafíos para el diagnóstico o el desarrollo; y (2) se proponen acciones e intervenciones específicas en al menos uno de los ámbitos de enfoque estratégico.
- D Considerable** = (1) se identifican múltiples temas de género en los desafíos para el diagnóstico y el desarrollo; y (2) se incorporan acciones específicas en dos o más ámbitos de enfoque estratégico y el programa de financiamiento.
- E Práctica óptima** = (1) se identifican múltiples temas de género en los desafíos para el diagnóstico y el desarrollo; (2) se incorporan acciones específicas en dos o más ámbitos de enfoque estratégico; (3) se hacen propuestas para abordar temas de género en el programa de financiamiento; y (4) se incluyen indicadores específicos de género.

III. Criterios y metodología para la selección de proyectos de cooperación técnica que invierten directamente en igualdad de género y empoderamiento de la mujer

En este proceso se cuentan los proyectos de cooperación técnica que son operaciones de financiamiento no reembolsable del BID, identificadas con una “T” al frente del número de aprobación, y operaciones de financiamiento no reembolsable del FOMIN, identificadas con una “M” al frente del número de aprobación. Se considera que un proyecto de cooperación técnica invierte directamente en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer cuando se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

1. La operación aborda directamente temas estratégicos de igualdad de género como salud reproductiva, salud materna, trata de personas o violencia contra la mujer.
2. La operación identifica a las mujeres como el principal grupo de beneficiarias, por ejemplo, los proyectos destinados a mejorar los medios de vida y a las MIPYME, entre otros.

3. La operación menciona temas de género o relacionados con la mujer en el título y el objetivo principal.

Una operación de cooperación técnica con un componente que cumple con uno o más de los criterios anteriores no se considerará una inversión directa a menos que ese componente influya en toda la operación para crear oportunidades iguales o luchar contra la discriminación de género.