



Evaluación Sectorial y Temática

Evaluación del Apoyo del Banco a los Temas de Género y Diversidad

Evaluación del Apoyo del Banco a los Temas de Género y Diversidad

Oficina de Evaluación y Supervisión (OVE)
Mayo de 2018



**Copyright © [2018] Banco Interamericano de Desarrollo.
Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative
Commons IGO 3.0 Reconocimiento - NoComercial -
SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND)**

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



© Banco Interamericano de Desarrollo, 2018

Oficina de Evaluación y Supervisión
1350 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org/evaluacion

RE-518-2

SIGLAS Y ABREVIATURAS

RECONOCIMIENTOS

RESUMEN EJECUTIVO

1. INTRODUCCIÓN	1
A. Objetivo, alcance y metodología de la evaluación	1
B. Temas de género y diversidad en América Latina y el Caribe	4
2. MARCO DEL BANCO PARA EL APOYO A LOS TEMAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	9
A. El enfoque del Banco	9
1. Enfoque en torno a los temas de género	9
2. Enfoque en torno a los temas de diversidad.....	13
B. Estructura institucional del Banco para integrar los temas de género y diversidad...	13
C. Resumen	15
3. ALCANCE DE LAS ACTIVIDADES DE APOYO A LOS TEMAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	17
A. Panorama de la cartera	18
B. Alcance de las actividades que integran temas de género.....	21
1. Tendencias del nivel y la pertinencia temática de las actividades.....	21
2. Grado relativo de integración de los temas de género en la cartera de préstamos	26
C. Alcance de las actividades que integran temas de diversidad	32
1. Tendencias del nivel y la pertinencia temática de las actividades.....	32
2. Grado relativo de integración de los temas de diversidad en la cartera de operaciones de financiamiento.....	36
D. Resumen	40
4. FACTORES QUE AFECTAN EL NIVEL Y EL GRADO DE INTEGRACIÓN	43
A. Factores externos.....	43
B. Factores internos	44
1. Liderazgo y compromiso político	46
2. Capacidad técnica.....	47
3. Incorporación de los temas de género y diversidad en las prácticas institucionales	49
4. Asignación de recursos.....	50
5. Sistemas de rendición de cuentas y seguimiento	50
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53

NOTAS

REFERENCIAS Y BIBLIOGRAFÍA

Disponible en www.iadb.org/evaluacion

ANEXO I [Metodología para la selección y clasificación de la cartera de género y diversidad](#)

ANEXO II [Ejemplos de estudios en el terreno](#)

ANEXO III [Buenas prácticas para promover la igualdad de género por medio de operaciones de bancos multilaterales de desarrollo](#)

ANEXO IV [Encuesta sobre género y diversidad](#)

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CII	Corporación Interamericana de Inversiones
CSD	Sector de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible
EDGE	Dividendos Económicos para la Igualdad de Género
ENE	División de Energía
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
GDI	División de Género y Diversidad
HUD	División de Vivienda y Desarrollo Urbano
IFD	Sector de Instituciones para el Desarrollo
INE	Sector de Infraestructura y Energía
MIPYME	Micro, pequeñas y medianas empresas
OMJ	Oportunidades para la Mayoría
OVE	Oficina de Evaluación y Supervisión
RES	Departamento de Investigación y Economista Jefe
RND	División de Medio Ambiente, Desarrollo Rural y Administración de Riesgos por Desastres
SCF	Departamento de Financiamiento Estructurado y Corporativo
SPD	Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo
SPH	División de Protección Social y Salud
TERCE	Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo
TSP	División de Transporte
WSA	División de Agua y Saneamiento

La presente evaluación estuvo dirigida por Jonathan Rose, bajo la dirección general de Cheryl W. Gray, Directora de OVE. El equipo estuvo integrado por Pablo Alonso, Anna Crespo, Mar Carpanelli, Johanan Rivera, Rasec Niembro, Megan O'Donnell y Maya Jansson.



El Banco procura reforzar su respuesta a las metas y los compromisos de la región para promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas y afrodescendientes.
© BID

Resumen Ejecutivo

A pesar de los avances en la reducción de la pobreza, América Latina y el Caribe sigue siendo la región más desigual del mundo, donde el género y el origen étnico constituyen importantes factores de desigualdad. Las mujeres, las poblaciones indígenas y los afrodescendientes son quienes enfrentan el mayor grado de desigualdad económica, discriminación y falta de representación en la región. El Banco ha reconocido que una mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y para grupos de distinto origen étnico y raza redundaría en beneficios sociales y económicos. En consecuencia, ha intensificado la acción para abordar esos desafíos. Tal como se indica en varios documentos estratégicos y de política del Banco Interamericano de Desarrollo (el BID o el Banco), el Banco procura reforzar su respuesta a las metas y los compromisos de la región para promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes. Estas políticas exhortan al Banco a tomar medidas proactivas, como inversiones directas y la incorporación de estos temas en sus estrategias de país, préstamos, operaciones de cooperación técnica, productos de conocimiento y actividades de divulgación, así como medidas reactivas para no perjudicar a esas poblaciones.

En este contexto, el Directorio Ejecutivo del BID solicitó que la Oficina de Evaluación y Supervisión (OVE) evaluara la labor del Banco relacionada con la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad.

El objetivo principal de la evaluación es examinar el marco de políticas del Banco, su estructura institucional y el alcance de sus actividades para promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad (OVE está evaluando por separado la aplicación de salvaguardias en materia de género y poblaciones indígenas). La presente evaluación se centra en tres aspectos fundamentales: (i) la pertinencia del enfoque del Banco (su marco de políticas y la aplicación del marco) para promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad; (ii) el alcance de sus actividades para apoyar temas de género y diversidad; y (iii) los factores institucionales que influyen en tales actividades. No es fácil medir la eficacia de la integración de los temas de género y diversidad, y el Banco todavía no ha logrado realizar una medición adecuada. Por lo tanto, en la evaluación no se puede determinar en qué medida las actividades del Banco han promovido la perspectiva de género y la diversidad. En la presente evaluación se examina la experiencia del Banco con la promoción de los temas de género y diversidad a partir de 2011, el último año abarcado en la evaluación realizada por OVE de la estrategia para el desarrollo indígena y el año en que entró en vigor la política más reciente en materia de género.

El marco estratégico del Banco para abordar la perspectiva de género se explica con más pormenores que el marco para abordar la diversidad y está más focalizado como consecuencia de la aprobación de la política de género. El Banco ha elaborado tres planes de acción de género con marcos de resultados orientados a la medición de su labor. Cada plan de acción de género sucesivo ha reflejado un enfoque más focalizado a nivel sectorial. Fuera de la Política sobre Pueblos Indígenas, para la diversidad hay solamente un Documento de Marco Sectorial que no contiene un marco de resultados.

La División de Género y Diversidad (GDI) es la principal encargada de promover el apoyo del Banco a los temas de género y diversidad. GDI trabaja todos los años con cada división sectorial para determinar qué operaciones de préstamo del inventario ofrecen la posibilidad de integrar la perspectiva de género. Esta labor ayuda a alcanzar la meta para todo el Banco, establecida en el plan de acción de género, con respecto al porcentaje de préstamos que incluyen indicadores de resultados relativos al género. GDI también facilita personal y consultores para trabajar con las divisiones en la integración de la perspectiva de género en las operaciones. Aunque GDI también cuenta con personal y consultores para apoyar operaciones relacionadas con la diversidad, no realiza revisiones similares del inventario de operaciones para determinar cuáles ofrecen la posibilidad de integrar temas de diversidad. GDI también se encarga de desarrollar una cartera relativamente pequeña de préstamos y operaciones de cooperación técnica que invierten directamente en temas de género y diversidad. Por último, GDI lleva a cabo sus propias investigaciones, colabora con otras divisiones y organiza diálogos de política y actividades de divulgación en la

región para impulsar el desarrollo y la difusión de conocimientos relacionados con temas de género y diversidad.

La labor para fortalecer la respuesta del Banco a las metas y los compromisos de la región relacionados con la promoción de la perspectiva de género y diversidad se refleja en la cartera creciente de intervenciones que integran esos temas, especialmente los préstamos con una perspectiva de género y las operaciones de cooperación técnica relacionadas con la diversidad. Aunque el volumen de las inversiones directas fue pequeño y relativamente parejo durante el período abarcado por la evaluación, el volumen creciente de préstamos en los cuales se ha integrado una perspectiva de género parece indicar un interés relativamente mayor de los países prestatarios en trabajar con el BID para abordar los retos en materia de género, así como una mayor capacidad del Banco en este campo. Debido a su índole localizada, los desafíos en materia de diversidad son más difíciles de abordar, especialmente en vista de la poca información que hay sobre comunidades étnicas o raciales particulares y las sensibilidades políticas nacionales.

En 2016, los préstamos y las operaciones de cooperación técnica en los cuales se incorporó una perspectiva de género representaron 48% y 4% de las aprobaciones, respectivamente, en comparación con 23% y 2% en 2011. El Banco aprobó un número relativamente mayor de préstamos que de operaciones de cooperación técnica que incorporaron una perspectiva de género. OVE observó que el contenido de las operaciones que apoyaron los temas de género responde en su mayor parte a los desafíos regionales y de los países; por ejemplo, medidas para mejorar el empoderamiento económico de la mujer y los resultados en materia de salud y, en menor medida, para abordar la violencia contra la mujer y mejorar la voz y el poder de agencia de la mujer. Asimismo, se ha incorporado una perspectiva de género en un número creciente de estrategias de país: las 18 estrategias de país más recientes incluyen un diagnóstico de género, indicadores o ambos y en siete el género es un tema transversal. Durante el período comprendido en la evaluación, el Banco preparó también 35 notas técnicas y guías relacionadas con los temas de género para facilitar su incorporación en las operaciones, en tanto que en 67 estudios (actividades económicas y sectoriales, documentos de trabajo, documentos de discusión y libros) se abordaron temas de género. Además, el Banco ha aumentado el número de diálogos de política y alianzas estratégicas en la región con componentes de género.

Ha aumentado no solo el número de operaciones de préstamo en las cuales se incorpora la perspectiva de género sino también la medida en que se incorpora dicho tema. Esta tendencia refleja una mayor capacidad de las divisiones sectoriales del Banco y su reconocimiento de la importancia de la integración de la perspectiva de género. Los indicadores institucionales del Banco que miden la integración transversal de la perspectiva de género se centran más bien en el número de actividades y no tanto en



El Banco ha realizado grandes avances en el aumento de su capacidad para ofrecer operaciones en las cuales se incorporan temas de género y diversidad, pero debe fortalecer sus sistemas de rendición de cuentas y medición de resultados de su cartera de proyectos.

© BID

sus aspectos cualitativos. Por lo tanto, OVE clasificó la cartera de género y diversidad y determinó la medida en que las operaciones incorporaban los temas de género en cuatro componentes de la formulación de proyectos: objetivos o subobjetivos, diagnóstico, actividades e indicadores de resultados. El grado relativo de integración de la perspectiva de género en una operación presenta una relación positiva con el número de componentes que incorporan los temas de género. Por ejemplo, las operaciones que incluyen elementos de género en los cuatro componentes, o en todos menos el objetivo o los subobjetivos, presentan un grado relativamente elevado de integración. Usando esta clasificación, OVE determinó que con el tiempo más sectores, entre ellos el de infraestructura y energía, así como el de cambio climático y desarrollo sostenible, han ido integrando la perspectiva de género en un grado relativamente mayor.

El número de préstamos, operaciones de cooperación técnica y estrategias de país en los cuales se aborda la diversidad también aumentó durante el período comprendido en la evaluación, con una mayor concentración en el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas que de los afrodescendientes. El porcentaje de aprobaciones del Banco con algún elemento de diversidad aumentó de 4% de los préstamos y 1% de las operaciones de cooperación técnica en 2011 a 16% y 7%, respectivamente, en 2016. OVE llegó a la conclusión de que las operaciones de préstamo eran

pertinentes para los desafíos locales, ya que se centraban en la ampliación del acceso de las comunidades indígenas a infraestructura y servicios, especialmente de agua, saneamiento y energía, y en el desarrollo de su capital humano, principalmente en los ámbitos de la salud y la educación. Solo seis estrategias de país actuales incluyen diagnósticos o indicadores de la diversidad, en tanto que en 11 la diversidad es un tema transversal. En comparación con los temas de género, el Banco se ha concentrado relativamente menos en la generación de productos de conocimiento relacionados con la diversidad, ha organizado relativamente pocos diálogos de política y ha establecido menos alianzas estratégicas.

El grado de integración de la diversidad en el préstamo promedio también mejoró con el tiempo, aunque el aumento no fue tan pronunciado como el observado en la integración transversal de la perspectiva de género. OVE observó que el número de operaciones que incluyen objetivos o subobjetivos relacionados con la diversidad ha aumentado, aunque la mayor parte del crecimiento de la cartera de diversidad se debe a un aumento de las operaciones que incluyen la diversidad en los indicadores de resultados. El personal que OVE entrevistó señaló que, en comparación con el género, ha recibido menos capacitación y posee menos aptitudes para abordar la diversidad en sus operaciones. El aumento del grado relativo de integración de la diversidad podría estar más relacionado con la aplicación de la política de salvaguardias para las poblaciones indígenas. Por ejemplo, se ha observado también un aumento del número de operaciones que incluyen consultas con comunidades indígenas, lo cual es un requisito de la política de salvaguardias.

Para que el Banco pueda apoyar los temas de género y diversidad en sus intervenciones en el desarrollo, debe haber una demanda de sus contrapartes en los países. De las entrevistas de jefes de equipo realizadas por OVE y de las opiniones vertidas en la Encuesta de Percepción General del Banco se desprende que, a pesar de los esfuerzos del Banco para promover los temas de género y diversidad, sigue siendo difícil convencer a muchos gobiernos de que incluyan estos temas en su cartera de préstamos. Se observó asimismo que los países que están convencidos de la importancia de incluir temas de género y diversidad en su cartera de préstamos están más interesados en trabajar con el BID para abordar temas de género que de diversidad, constatación confirmada por las tendencias de las operaciones de financiamiento. Eso probablemente se deba a que el género es un factor que influye en todos los países de la región, mientras que los desafíos en diversidad se concentran en menos países.

Al mismo tiempo, varios factores internos han tenido una influencia positiva en los niveles de apoyo del Banco a los temas de género y diversidad y en su grado relativo de integración. Primero, la Administración del Banco ha dado prioridad al apoyo a la perspectiva de género y ha establecido metas claras para su inclusión en la cartera de operaciones. Además, aunque el progreso es desparejo, los especialistas del Banco en muchas divisiones han notado que han mejorado su capacidad para incorporar

los temas de género como resultado de la experiencia, la capacitación y el trabajo con especialistas de GDI y consultores sobre temas de género. Al mismo tiempo, el Banco ha incorporado la perspectiva de género en sus prácticas institucionales, con un esfuerzo para mejorar el equilibrio de género en el personal y la Administración, enfoque que, de acuerdo con las publicaciones, aumenta la capacidad de las instituciones de desarrollo para promover la inclusión de la perspectiva de género en sus operaciones. Por último, la asignación de recursos para la contratación de especialistas y consultores de género y para el financiamiento de iniciativas a fin de aumentar la capacidad en algunas divisiones sectoriales ha fomentado una integración más profunda de la perspectiva de género en las operaciones. En cambio, el Banco ha tenido más dificultades para incorporar la diversidad en su cartera de operaciones.

A pesar del mayor número de operaciones en las cuales se incorporan temas de género y diversidad y su grado relativo de integración, los sistemas de rendición de cuentas y seguimiento del Banco no realizan un seguimiento adecuado de la ejecución de esta cartera ni miden sus resultados. En general, los incentivos del Banco para apoyar los temas de género y diversidad se centran en actividades y productos, como la inclusión de indicadores de género y diversidad en el marco de resultados de los proyectos o el número de diálogos regionales de política, en vez del logro de resultados para mejorar la igualdad de género o el desarrollo con identidad. Asimismo, en la mayoría de las operaciones en las que se incorporan temas de género y diversidad, eso se hace en forma de actividades de relativamente poco alcance que no están alineadas necesariamente con los objetivos principales de la operación y para las cuales no siempre hay indicadores de resultados que permitan medir su eficacia. Este factor, combinado con el hecho de que son pocas las operaciones de la cartera en revisión que se han cerrado y para las cuales se han hecho informes de terminación de proyecto, limita el número de operaciones de la cartera de género y diversidad cuya eficacia OVE puede medir. En consecuencia, sigue siendo difícil medir la eficacia del apoyo general del Banco a los temas de género y diversidad. Esta dificultad no es privativa del BID, pues otras oficinas de evaluación de bancos multilaterales de desarrollo la han notado.

En adelante, será importante que el Banco consolide su capacidad para integrar los temas de género y diversidad y presente pruebas empíricas suficientes de la efectividad de estas actividades en el desarrollo. Los factores internos y externos que influyen en el nivel y el grado de integración de los temas de género y diversidad también pueden considerarse como determinantes de la oferta y la demanda de incorporación de estos temas. Por un lado, el Banco ha realizado grandes avances en el aumento de su capacidad para ofrecer operaciones en las cuales se incorporan temas de género y diversidad. Por el otro, la demanda de operaciones de este tipo depende de la convicción de los países prestatarios de que se obtendrán mejores resultados para el desarrollo con esta forma de proceder.

Basándose en los hallazgos de esta evaluación, OVE tiene las siguientes recomendaciones para el apoyo continuo del BID a los temas de género y diversidad:

1. **Ampliar la base de pruebas empíricas de la eficacia del apoyo a los temas de género y diversidad, en particular a nivel de operaciones, asegurando que haya incentivos adecuados para que los jefes de equipo den seguimiento a la ejecución y evalúen los resultados.** El Plan de Acción de Género y el Documento de Marco Sectorial han sido buenos instrumentos para comprender mejor las disparidades en materia de género y diversidad y concentrar la atención de las áreas prioritarias para las líneas de acción del Banco en esos temas. Aunque el Banco ha obtenido algunas pruebas empíricas en sus productos de conocimiento y en operaciones concluidas recientemente, es importante que siga mejorando sus conocimientos a nivel operativo sobre lo que da resultado en los ámbitos prioritarios.
2. **Seguir profundizando el diálogo con los países prestatarios en esos ámbitos prioritarios, aprovechando los conocimientos acumulados en el Banco y en otras instituciones de desarrollo.** Un diálogo sólido basado en pruebas empíricas confiables ayudará a aumentar el número de operaciones que incorporen temas de género y diversidad, así como el grado y la eficacia con que se haga.
3. **Junto con el Directorio, adoptar una nueva perspectiva de la forma y la medida en que el Banco debe continuar apoyando la diversidad en sus operaciones.** En los últimos años, el Banco ha tendido a dar prioridad a temas de género frente a la diversidad, de modo que se justifica reabrir el debate sobre su enfoque en torno a la diversidad. En este debate se debe tener en cuenta la ventaja comparativa del Banco, así como las pruebas empíricas de su eficacia relativa y los costos y beneficios de los distintos enfoques hasta la fecha. Hay que tener en cuenta también si el alcance del enfoque actual del Banco con respecto a la diversidad —desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes— es adecuado o debería ampliarse a fin de incluir otros tipos de diversidad, como orientación sexual y personas con discapacidades.



Las mujeres, las poblaciones indígenas y los afrodescendientes son quienes enfrentan el mayor grado de desigualdad económica, discriminación y falta de representación en la región.
© BID

1 Introducción

A. OBJETIVO, ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

A pesar de los avances en la reducción de la pobreza, América Latina y el Caribe sigue siendo la región más desigual del mundo, donde el género y la etnicidad constituyen importantes factores determinantes de la desigualdad.

Las mujeres, las poblaciones indígenas y los afrodescendientes son quienes enfrentan el mayor grado de desigualdad económica, discriminación y falta de representación en la región (aunque los desafíos que enfrentan difieren en cuanto a su índole y complejidad) (Barros et al. 2011). El Banco Interamericano de Desarrollo (el BID o el Banco) ha reconocido que una mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y para grupos de distinto origen étnico y raza redundan en beneficios sociales y económicos y, en consecuencia, ha intensificado la acción para abordar estos desafíos. Tal como se indica en varios documentos estratégicos y de política, el Banco procura reforzar su respuesta a las metas y los compromisos de la región para promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes. A fin de alcanzar este objetivo, estas políticas exhortan al Banco a tomar medidas proactivas, como inversiones directas y la incorporación de estos temas¹ en las estrategias de país, préstamos, operaciones de cooperación técnica, productos de conocimiento y actividades de divulgación, así como medidas reactivas para evitar que esas poblaciones se vean perjudicadas².

En este contexto, el Directorio Ejecutivo del BID solicitó que la Oficina de Evaluación y Supervisión (OVE) evaluara la labor del Banco relacionada con la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad. El objetivo principal de la evaluación es determinar la medida en que las actividades del Banco han promovido la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad hasta la fecha³ (OVE está evaluando por separado la aplicación de salvaguardias en materia de género y poblaciones indígenas). La presente evaluación se centra en tres aspectos fundamentales: (i) la pertinencia del enfoque del Banco —el marco de políticas, la aplicación de dicho marco y las actividades conexas— para promover la igualdad de



La igualdad de género es fundamental para la prosperidad de las sociedades y para la forma en que prosperan. Hay pruebas empíricas de que la mejora de las oportunidades de empleo para las mujeres lleva a una mayor rentabilidad y productividad.

© BID

género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad; (ii) la medida en que las actividades del Banco han apoyado los temas de género y diversidad; y (iii) los factores institucionales que influyen en las inversiones directas y en la incorporación de esos temas en las actividades del Banco. Esta evaluación, la primera en la cual OVE examina los temas de género y diversidad al mismo tiempo, se centra en el enfoque estratégico y las actividades del Banco, y no en la eficacia de sus intervenciones, que sería demasiado prematuro evaluar.

En la evaluación se examina la experiencia del Banco con la promoción de los temas de género y diversidad a partir de 2011, el año en que entró en vigor la política más reciente en materia de género y el último año abarcado en la evaluación de OVE de la estrategia para el desarrollo indígena. Para responder a las preguntas de la evaluación, OVE analizó una cartera de todos los proyectos del BID aprobados entre 2011 y 2016 que potencialmente apoyaban los temas de género y diversidad (véase el Recuadro 1.1)⁴. Además, OVE realizó una serie de entrevistas al personal del BID y la Administración que trabaja en esos temas, hizo una encuesta de jefes de equipo de proyectos (véase el [Anexo IV](#)) y examinó las políticas y los documentos estratégicos pertinentes del Banco. A fin de obtener información sobre la pertinencia y la ejecución de los proyectos, OVE hizo visitas en el terreno en cuatro países⁵, donde entrevistó a personal de unidades de ejecución de proyectos y a beneficiarios y visitó los lugares donde se estaban llevando a cabo los proyectos. Por último, para facilitar la evaluación de los factores internos que influyen en el apoyo del Banco, OVE examinó la literatura especializada pertinente e hizo un análisis comparativo del enfoque del BID y el enfoque utilizado por otros bancos multilaterales de desarrollo (véase el [Anexo III](#)).

Recuadro 1.1. Metodología

Preguntas de la evaluación

(i) Pertinencia y
(ii) alcance de la
integración de los temas
de género y diversidad

(iii) Factores que
influyen en el apoyo del
Banco:

Metodología y fuentes de información

Documentos estratégicos del BID:

Políticas operativas, planes de acción de género, documentos de marco sectorial, Acuerdos sobre el Octavo y Noveno Aumento General de Recursos, Estrategia Institucional y Marco de Resultados Corporativos.

Cartera de préstamos y operaciones de cooperación técnica del BID:

OVE creó y analizó una base de datos de todos los préstamos y operaciones de cooperación técnica del BID y el FOMIN aprobados entre 2011 y 2016 con elementos de género y diversidad, utilizando los siguientes recursos: el Repositorio de Datos Institucionales, documentos de proyectos, informes de seguimiento de proyectos e informes de terminación de proyectos. En enero de 2016, todas las operaciones del sector privado del Grupo BID se fusionaron en la Corporación Interamericana de Inversiones (CII). OVE incluyó préstamos de la CII aprobados en 2016, aunque no están comprendidos en el alcance de la evaluación, a fin de dar continuidad al análisis de las operaciones en apoyo del sector privado.

Estudios en el terreno:

OVE realizó estudios en el terreno en Bolivia, Jamaica, Nicaragua y Uruguay con la finalidad de evaluar la pertinencia de las operaciones y obtener pruebas preliminares de la ejecución y la eficacia de los proyectos. Para seleccionar estos países, utilizó los criterios siguientes: (i) una combinación de países con grados relativamente altos y bajos de igualdad de género; (ii) países con un compromiso relativamente alto en materia de género; (iii) una combinación de países con una clasificación relativamente alta y baja de acuerdo con el indicador etnoracial del Índice de Inclusión Social del Consejo de las Américas; (iv) la inclusión de un país de cada uno de los cuatro departamentos de países del BID; y (v) el aprovechamiento de las sinergias creadas con otras evaluaciones de OVE.

Datos generados por el Banco:

Repositorio de Datos Institucionales, datos de la clasificación de los proyectos de acuerdo con la Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM), Encuesta de Percepción General de 2016.

Puntos de vista de las partes interesadas:

La percepción de la capacidad institucional del Banco para incorporar los temas de género y diversidad se obtuvo de las siguientes fuentes:

Encuesta: Respondieron 119 de los 215 empleados de la Vicepresidencia de Sectores (tasa de respuesta de 55%) que habían sido jefes de equipo durante la preparación o ejecución de operaciones de préstamo entre 2011 y 2016.

Grupo de coordinación: un grupo de coordinación integrado por nueve promotores de los temas de género y diversidad en el BID.

Entrevistas: gerentes sectoriales, jefes de división y personal de VPS que desempeña funciones relacionadas con temas de género y diversidad en 15 divisiones sectoriales. Además, entrevistas a la Vicepresidente Ejecutiva, el Vicepresidente de Países, personal profesional del BID, representantes gubernamentales, personal de unidades de ejecución de proyectos y beneficiarios directos de proyectos del Banco.

Análisis de la literatura especializada:

OVE examinó documentos del Banco sobre la perspectiva de género y la diversidad, evaluaciones de OVE y estudios especializados teóricos y empíricos sobre estos temas.

B. TEMAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Una mayor igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y para grupos de distinto origen étnico y raza redundan en beneficios sociales y económicos. La igualdad de género es fundamental para la prosperidad de las sociedades y para la forma en que prosperan (Foro Económico Mundial 2015). Por ejemplo, hay pruebas empíricas de que la mejora de las oportunidades de empleo para las mujeres lleva a una mayor rentabilidad y productividad (IFC 2016). Los beneficios económicos de la igualdad de género son particularmente notables en las sociedades que están envejeciendo con rapidez, ya que impulsar la participación de la mujer en la fuerza laboral podría ayudar a compensar el impacto de una fuerza laboral decreciente (FMI 2016). Asimismo, los temas que las mujeres propugnan y en los cuales invierten tienen amplias implicaciones para la sociedad. Por ejemplo, algunos estudios han mostrado que las mujeres que integran órganos legislativos tienden más a prestar atención a asuntos tales como la violencia de género, la salud y la educación, al tiempo que responden más a las necesidades de los ciudadanos y cooperan con legisladores de distintos partidos y grupos étnicos (OCDE 2014). Aunque los datos sobre los beneficios económicos de una mayor igualdad de oportunidades para los distintos grupos étnicos y raciales son más escasos, una reducción de las disparidades en la salud, la educación y otros factores que afectan la productividad sería positiva para el crecimiento económico de un país (Banco Mundial 2015).

En la región se observan algunos avances en la promoción de la igualdad de condiciones para diferentes grupos, especialmente en lo que se refiere a temas de género, pero subsisten desafíos fundamentales. En América Latina y el Caribe se han hecho grandes avances en relación con los llamados asuntos de primera generación, como el acceso igualitario a la educación. La región fue la primera del mundo en alcanzar la paridad de género en la educación primaria y secundaria. De hecho, en promedio, las mujeres tienen un nivel de educación más alto que los hombres⁶. Sin embargo, en muchos lugares subsisten desafíos “de segunda generación”. En lo que se refiere a las disparidades económicas, un nivel de educación más alto no ha conducido a mejores resultados en el mercado laboral. El BID calcula que la participación de la mujer en la fuerza laboral de la región es de 68% en promedio, en comparación con 95% en el caso de los hombres (BID 2017a)⁷. Asimismo, las mujeres de la región ganan en promedio entre 60% y 75% del salario de los hombres y tienden a trabajar en sectores de menor productividad; 54% de las mujeres trabajan en el sector informal (Portal de datos de género del Banco Mundial)⁸. Aunque la región de América Latina y el Caribe presenta una de las tasas más altas del mundo de actividad empresarial femenina, las empresas de propiedad de mujeres en la región están concentradas en sectores de baja productividad y son menos rentables que las empresas pertenecientes a hombres (Global Entrepreneurship Research Association 2017)⁹. Por lo tanto, por cada 100 hombres que viven en hogares pobres en la región hay 117 mujeres¹⁰. En

cuanto a las disparidades en la salud, la mayoría de los países de América Latina y el Caribe se clasifican en un lugar elevado en la igualdad de género para indicadores tales como la esperanza de vida. Sin embargo, aunque la tasa de mortalidad materna ha disminuido, la región todavía no ha alcanzado el Objetivo de Desarrollo del Milenio de una reducción de 75%¹¹. Asimismo, la tasa de embarazo en la adolescencia en América Latina y el Caribe es de 84 por cada 1.000 niñas de 15 a 19 años, 20 puntos más que el promedio mundial, lo cual expone a las niñas a riesgos económicos, sociales y para la salud (BID 2017a y Restrepo-Méndez et al. 2015).

Otros desafíos de segunda generación relacionados con la desigualdad de género son la debilidad de la voz y el poder de agencia de las mujeres y la alta prevalencia de la violencia contra la mujer. En América Latina y el Caribe, las mujeres por lo general están menos representadas en los procesos decisorios de sus comunidades. Por ejemplo, las mujeres ocupan solo un 10% de los cargos directivos municipales, menos de 25% de los escaños en consejos locales y 25% de los escaños en el congreso (ONU). Además, las mujeres están sistemáticamente subrepresentadas en cargos directivos de los sectores público y privado¹². De los 25 países con las tasas más altas de femicidios, más de la mitad se encuentran en América Latina y el Caribe (Nowak 2012). A escala mundial, una de cada tres mujeres sufre violencia física y sexual alguna vez en su vida, pero la tasa llega a 40% en algunos países de América Latina y el Caribe (OMS 2013). La violencia contra las mujeres y las niñas en la región está seriamente subnotificada, e incluso cuando se denuncia por medio de canales formales, los perpetradores rara vez son condenados (Carvalho 2016).

Igual que las mujeres, las poblaciones indígenas y los afrodescendientes siguen presentando un desarrollo desigual del capital humano debido a la falta de acceso a servicios públicos y la mala calidad de estos servicios¹³. Las poblaciones indígenas y los afrodescendientes son los grupos diversos más grandes de la región y juntos representan alrededor de 30% de la población¹⁴. En América Latina y el Caribe, los resultados en materia de salud para los indígenas y afrodescendientes son considerable y sistemáticamente peores que para el resto de la población¹⁵. Por ejemplo, un niño indígena corre un riesgo 70% mayor de morir antes de cumplir 5 años que un niño no indígena¹⁶. Al mismo tiempo, los niños indígenas tienen menos acceso a la educación que sus compañeros no indígenas y reciben una educación de menor calidad, incluso cuando se controla el efecto del nivel socioeconómico y la tipología urbana y rural¹⁷. Asimismo, las pruebas estandarizadas, como el Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE)¹⁸, revelan una disparidad importante (15%) entre los niños indígenas y los no indígenas en lo que se refiere al rendimiento escolar en matemáticas y lengua (UNESCO 2016). Los afrodescendientes que obtienen títulos universitarios representan menos de la mitad de la tasa regional, a pesar de su paridad relativa en el rendimiento en la escuela primaria y secundaria¹⁹. Estas disparidades en la educación ayudan a explicar los resultados deficientes de estos grupos en el mercado laboral: se calcula que ganan hasta 40% menos por hora que sus compañeros que no son indígenas o afrodescendientes en los países donde hay datos desglosados por raza y



GDI es la principal encargada de promover los temas de género y diversidad en el Banco. Aunque tiene una cartera de préstamos relativamente pequeña, desempeña una importante función de apoyo a otras divisiones que incorporan temas de género y diversidad en sus préstamos.

© BID

origen étnico (Ñopo 2012). Por consiguiente, los niveles de pobreza son mucho más altos en estos grupos²⁰. En los países donde hay datos, las tasas de pobreza de los afrodescendientes son por lo menos 1,5 veces más altas que en la población que no es indígena o afrodescendiente. Asimismo, la pobreza aflige a 43% de los hogares indígenas de la región, más del doble de la tasa de pobreza de los hogares no indígenas, y 9% viven en condiciones de extrema pobreza (Banco Mundial 2015).

Las comunidades indígenas enfrentan otros desafíos relacionados con el acceso a servicios básicos (entre ellos financiamiento, debido principalmente a las estructuras de propiedad de la tierra) y la preservación de su cultura. Subsisten disparidades entre las comunidades indígenas y las no indígenas en el acceso a infraestructura de agua y electricidad, en gran medida debido a su aislamiento geográfico. En un extremo, la disparidad en Panamá es de casi 30% en lo que se refiere al acceso al agua y de más de 50% para la electricidad (BID 2017a). En los últimos 30 años se ha observado un progreso considerable en el reconocimiento de los derechos de propiedad de las tierras de las comunidades indígenas en la región. Sin embargo, en la mayoría de los casos se transfieren las responsabilidades del gobierno a las comunidades indígenas sin recursos presupuestarios o fuera del marco de estructuras apropiadas de gobierno comunitario (Van Dam 2011). En consecuencia, las poblaciones indígenas tienen menos probabilidades de poseer títulos de propiedad que otros habitantes rurales de América Latina y el Caribe (Patrinos y Skoufias 2007).

Además, en vista de la diversidad de culturas, abordar los desafíos que enfrentan las comunidades indígenas es una tarea compleja. En América Latina y el Caribe hay 826 poblaciones indígenas reconocidos oficialmente, cada uno con su propia cultura, y lo que lleva a la creación de condiciones de igualdad para un grupo no se aplica necesariamente a los demás. Por lo tanto, esas disparidades agregan una capa de complejidad que no se observa al abordar la desigualdad de género y dificultan la promoción de la igualdad general entre las poblaciones indígenas y las no indígenas. Asimismo, la intersección del género y el origen étnico profundiza algunas de esas desigualdades, lo que reduce las posibilidades de las poblaciones marginadas de beneficiarse del progreso económico.



El marco estratégico del Banco para abordar los temas de género es más detallado y focalizado que el que aborda temas de diversidad. A diferencia de lo que ocurre en el ámbito del género, que cuenta con tres planes de acción (GAP's), el Banco no ha elaborado planes de acción de diversidad o marcos de resultados con metas.
© BID

2 Marco del Banco para el Apoyo a los Temas de Género y Diversidad

A. EL ENFOQUE DEL BANCO

En el Banco, el enfoque de los temas de género y diversidad ha evolucionado con el tiempo, en consonancia con los enfoques adoptados por las organizaciones de desarrollo en general. Con respecto a la perspectiva de género, el Banco ha seguido los cambios de enfoque de las organizaciones de desarrollo desde los años ochenta (véanse el Recuadro 2.1 y el Gráfico 2.1). En su enfoque del desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas, el Banco ha tenido en cuenta la importancia de respetar la cultura y la autonomía locales, al tiempo de prevenir y mitigar los perjuicios que puedan ocasionar sus actividades de desarrollo.

1. Enfoque en torno a los temas de género

En 1987, el Directorio del Banco aprobó la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (OP-761)²¹. Esta política concordaba con el enfoque adoptado por las organizaciones de desarrollo, conocido como la Mujer en el Desarrollo, que se basaba en la premisa de que, en la acción internacional de fomento del desarrollo, por lo general no se había tratado de llegar a las mujeres, de modo que se necesitaban medidas especiales y focalizadas para asegurar que las mujeres se beneficiaran de los proyectos y programas de desarrollo. La política OP-761 siguió siendo la política fundamental del Banco en los años ochenta y noventa y estableció el compromiso del Banco de abordar las necesidades y las prioridades de las mujeres en sus operaciones. Otras estrategias del Banco, como los mandatos del Octavo Aumento de 1994 y la Estrategia Institucional de 1999, reforzaron y ampliaron los compromisos asumidos por el Banco de acuerdo con la OP-761.

Recuadro 2.1. Evolución de los enfoques del género en las organizaciones de desarrollo

Enfoque	Descripción
La Mujer en el Desarrollo	El enfoque de la Mujer en el Desarrollo consistía en un análisis de la situación de la mujer en las esferas formales y productivas del desarrollo económico. En consecuencia, las soluciones e intervenciones de política se concentraban en inversiones directas para aumentar el acceso de las mujeres al empleo, los mercados, la educación y otros recursos materiales. Se partía del supuesto de que la eliminación de las desigualdades económicas de la mujer mejoraría su situación y les daría más poder en otras esferas (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).

Fuente: OVE, basado en el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Enfoque	Descripción
Género y Desarrollo	Con el enfoque de Género y Desarrollo se adoptó una perspectiva más integral al abordar el constructo social del género y su impacto en los papeles y las responsabilidades esperados de hombres y mujeres. Este enfoque cuestionó las estructuras e instituciones sociales, políticas y económicas, pues se consideró a las mujeres como una categoría diversa y no como un grupo homogéneo. Una de las principales estrategias surgidas de esta forma de pensar fue la incorporación de la perspectiva de género.
Doble enfoque (la Mujer en el Desarrollo + Género y Desarrollo)	El doble enfoque se refiere a la complementariedad de la incorporación de la perspectiva de género y las políticas y medidas específicas para promover la igualdad de género. También se refiere a la estrategia de doble vía.

En 2003, el Banco actualizó su enfoque en materia de género por medio del Plan de Acción para la Integración de Género (2003 2005), con el cual se procuraba prestar más atención al género como tema transversal en todas las actividades del Banco. El plan, que concordaba con el paso de las organizaciones de desarrollo a un enfoque de género y desarrollo, abarcaba el compromiso de todas las divisiones de operaciones y departamentos pertinentes del Banco de tomar medidas para aumentar la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar la colaboración entre los distintos componentes de la institución, incluidos los altos niveles de la Administración. Daba prioridad a la incorporación del análisis y acciones de género en la totalidad del ciclo de los proyectos, desde las consultas iniciales y la preparación de los proyectos hasta la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Este enfoque sigue influyendo en el marco actual para la formulación de metas para la incorporación de la perspectiva de género en los préstamos y las estrategias de país.

GRÁFICO 2.1 Evolución de las políticas y estrategias en materia de género de los bancos multilaterales de desarrollo



Fuente: OVE, sobre la base de documentos institucionales de los bancos multilaterales de desarrollo.

En 2010 se actualizó la política OP-761, que pasó a denominarse Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (documento GN-2531-10). Esta política representa el esquema actual del BID para los proyectos relacionados con la igualdad de género. Con esta política, el BID se convirtió en el primer banco multilateral de desarrollo en combinar elementos de los enfoques de la Mujer en el Desarrollo y Género y Desarrollo en un enfoque doble con el cual el Banco se compromete a tomar medidas proactivas basadas en la integración transversal de la perspectiva de género e inversiones directas. La política también introduce el compromiso de tomar medidas preventivas en forma de salvaguardias de género. No incluye un conjunto de indicadores de resultados específicos pero exige la adopción de planes de acción de género periódicos para propiciar medidas más concretas que el Banco pueda tomar para promover la igualdad de género. El documento GN-2531-10 actualizado estuvo precedido por la creación en 2009 del Fondo de Género y Diversidad, que disponía de US\$16 millones para apoyar la integración de la perspectiva de género y la diversidad en las operaciones²².

Desde 2010, el marco estratégico del Banco para abordar los temas de género se ha vuelto más detallado y focalizado. El Banco preparó y ejecutó dos planes de acción de género (2011-2013 y 2014-2016) y hace poco preparó un tercero (2017-2019). Cada plan de acción de género contiene un marco de resultados para medir el apoyo del Banco a los temas de género. Por ejemplo, en el último (2017-2019) se establecen metas para ciertas actividades: el porcentaje de estrategias de país aprobadas que incluyen indicadores de resultados relativos al género, análisis de temas de género y medidas normativas para abordarlos (65%); el número de diálogos regionales de políticas y reuniones de alto nivel con partes interesadas de los sectores público y privado que incluyen un enfoque en los temas de igualdad de género (16); y el porcentaje de préstamos con garantía soberana aprobados que incluían resultados relativos al género en su matriz de resultados al inicio (50%).

Aunque las metas pueden motivar al personal a promover los temas de género, la forma en que el Banco las establece no resulta clara. Por ejemplo, el Banco reconoce que la demanda de los países es un determinante importante de su programación. Sin embargo, OVE no encontró muchos indicios de que eso se tomara en consideración al establecer metas para indicadores tales como el porcentaje de préstamos que incluyen resultados relativos al género. Al mismo tiempo, la mayoría de los indicadores miden el esfuerzo del Banco para incorporar una perspectiva de género en sus actividades pero no los resultados de estas actividades.

En cada plan de acción de género sucesivo se ha adoptado un enfoque más focalizado en el apoyo a los temas de género y los ámbitos prioritarios en las divisiones sectoriales. A diferencia del primer plan de acción de género (2011-2012), los dos últimos hacen hincapié en las líneas de acción en que el trabajo del Banco de integración transversal de la perspectiva de género debería tener un enfoque más estratégico. Por ejemplo, algunas de las prioridades que se detallan para el Sector de Infraestructura y Energía

son fortalecer las aptitudes y las oportunidades de las mujeres para conseguir empleos no tradicionales en sectores de infraestructura y el suministro de servicios eficaces y seguros de transporte urbano. Los planes de acción de género también han llevado en medida creciente al establecimiento de prioridades que requieren un enfoque multisectorial y la colaboración de distintas divisiones sectoriales del Banco. Entre esas prioridades cabe señalar la mejora de las aptitudes y el acceso de las mujeres a empleos de buena calidad en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; la prevención de la violencia y el suministro de servicios de respuesta de calidad a mujeres sobrevivientes de actos de violencia; y la reducción de la alta tasa de embarazos en la adolescencia.

En el Plan de Acción de Género actual (2017-2019) se presentan líneas de acción estratégicas actualizadas para los distintos sectores del Banco que reflejan la forma en que se ha integrado la perspectiva de género en los documentos de marco sectorial y la experiencia adquirida por las divisiones sectoriales con la integración transversal de la perspectiva de género en su cartera de operaciones. En el último Plan de Acción de Género se mantienen las principales áreas de acción del plan anterior pero al mismo tiempo se abordan los desafíos indicados en el Informe de Avance 2014-2016²³. Con el plan, el Banco se compromete a redoblar sus esfuerzos para (i) ampliar la inclusión de temas de género y resultados relativos al género en las estrategias de país; (ii) mejorar la calidad de la incorporación de la perspectiva de género en las operaciones de financiamiento; (iii) documentar la consecución de resultados durante la ejecución y terminación del proyecto; y (iv) divulgar conocimiento entre las principales partes interesadas que justifique la atención a los temas de igualdad de género en una variedad de sectores. Aunque en la matriz de resultados se establecen metas de mayor alcance que en el plan anterior, los indicadores se centran en productos y no miden los resultados o el impacto de estos productos.

El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad complementa el plan de acción de género, pues proporciona un diagnóstico de los principales desafíos y señala las líneas generales de acción que el Banco debe seguir con respecto al género. El Documento de Marco Sectorial, aprobado por la Administración en 2015 y actualizado en 2017, está relacionado con las dos políticas operativas antedichas pero es un documento separado. Pone de relieve la importancia de la integración transversal de los temas de género y diversidad en las operaciones y propone, en relación con el género, tres líneas de acción de una índole más general que las contenidas en el plan de acción de género y, en relación con la diversidad, tres líneas de acción basadas en los principales desafíos señalados por el Banco²⁴. Otros documentos estratégicos que complementan el documento de marco sectorial son la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (documento GN-2588-4)²⁵, la Actualización de la Estrategia Institucional 2016-2020 (documento AB-3008)²⁶ y el Marco de Resultados Corporativos 2016-2019²⁷.

2. Enfoque en torno a los temas de diversidad

Hasta el Octavo Aumento (documento AB-1704), realizado en 1994, el apoyo del Banco a las poblaciones indígenas se limitaba a mitigar o prevenir los efectos adversos de sus operaciones. El mandato del octavo aumento dio al Banco un papel proactivo en el fomento del desarrollo de las poblaciones indígenas en el contexto de la reducción de la pobreza y el aumento de la igualdad social. En 2001, el Banco aprobó el Plan de Acción para Combatir la Exclusión Social por Motivos Raciales o Étnicos (documento CS-3362), con el cual, además de seguir promoviendo el desarrollo de las poblaciones indígenas, se abordó el tema de los afrodescendientes de la región²⁸. En el Plan de Acción también se hizo hincapié en aumentar la diversidad en el personal del Banco.

En 2006, el Banco formalizó su enfoque para apoyar a las poblaciones indígenas con la adopción de la Política sobre Pueblos Indígenas (OP-765), contenida en el documento GN-2386-8. La finalidad de esta política, que se aplica tanto al BID como al Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), es aumentar la contribución del Banco al desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas. El documento GN-2386-8 es un documento vinculante en el cual se definen los objetivos a largo plazo y las condiciones para la ejecución de actividades del Banco relacionadas con poblaciones indígenas. Sus directrices se centran en (i) apoyar el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas por medio de la incorporación de los temas indígenas en las operaciones generales y de inversiones directas; y (ii) establecer salvaguardias para evitar o minimizar la exclusión y los impactos negativos que puedan generar las operaciones financiadas por el Banco. En las directrices no se establecen indicadores de resultados, aunque se señala que el Banco “propondrá indicadores verificables del cumplimiento y efectividad [de la política]”²⁹.

Desde que se aprobó el documento GN-2386-8, el enfoque no ha evolucionado mucho. El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad complementó la política al profundizar el diagnóstico y establecer líneas de acción, abordando al mismo tiempo el tema de los afrodescendientes. Sin embargo, a diferencia de lo que se ha hecho en el ámbito del género, no se han elaborado planes de acción específicamente para la diversidad.

B. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DEL BANCO PARA INTEGRAR LOS TEMAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

La División de Género y Diversidad (GDI) del Banco se encarga de promover la igualdad de género y la diversidad brindando orientación estratégica y sobre políticas, así como asistencia técnica y programas de capacitación. Antes de 2007, el Banco tenía dos unidades que dirigían el apoyo a los temas de género y diversidad: la Unidad de la Mujer en el Desarrollo y la Unidad de Pueblos Indígenas y Desarrollo

Comunitario. En 2007, como parte de la realineación del BID, estas dos unidades se fusionaron en GDI. La División cuenta con 16 funcionarios y cinco empleados contractuales a tiempo completo, de los cuales cuatro trabajan en Representaciones. Aunque en la lista de empleados de la división no se hace una distinción entre los especialistas en género o en diversidad, relativamente pocos trabajan en temas de diversidad. GDI también contrata consultores regularmente para que trabajen directamente en operaciones y productos de conocimiento.

GDI se encarga de preparar préstamos, operaciones de cooperación técnica y productos de conocimiento que se enfoquen directamente en los temas de género y diversidad. La meta establecida en el Plan de Acción de Género (2017-2019) para préstamos que invierten directamente en la igualdad de género pasó de dos en el plan anterior a cuatro. Los préstamos de inversión directa de GDI se han usado principalmente para apoyar el modelo de Ciudad Mujer de servicios integrados para la mujer. GDI también codirigió siete operaciones con otras divisiones durante el período comprendido en la evaluación, en su mayoría en los ámbitos de seguridad ciudadana y turismo sostenible. Asimismo, GDI lleva a cabo operaciones de cooperación técnica y genera productos de conocimiento para profundizar la comprensión del Banco de los desafíos en materia de género y diversidad en la región y apoya la inclusión de esos temas en los diálogos regionales de política y otras actividades de divulgación con el fin de difundir conocimientos y experiencia. GDI lleva a cabo algunas de estas actividades de manera independiente y otras junto con otras divisiones.

Además de sus propias actividades, GDI colabora con otras divisiones del Banco para promover la integración transversal de los temas de género y diversidad en sus actividades. GDI trabaja todos los años con cada división sectorial para determinar qué operaciones de préstamo del inventario ofrecen la posibilidad de integrar una perspectiva de género. Esta labor ayuda a alcanzar la meta para todo el Banco, establecida en el plan de acción de género, con respecto al porcentaje de préstamos con garantía soberana que incluyen indicadores de resultados relativos al género y el porcentaje alineado estratégicamente con los temas de género y diversidad, que actualmente es de 50% y 40%, respectivamente. Sin embargo, GDI no realiza revisiones similares del inventario de operaciones para determinar cuáles ofrecen la posibilidad de integrar temas de diversidad.

GDI también cuenta con especialistas y consultores que pueden trabajar con otros departamentos para incorporar temas de género y diversidad en sus actividades. Por ejemplo, en muchos casos los especialistas de GDI o consultores sobre género y diversidad integran equipos de proyecto encabezados por otras divisiones. Además, GDI encabeza o colabora en evaluaciones de diagnóstico sobre temas de género y diversidad para estrategias de país y préstamos. También ha elaborado notas técnicas y conjuntos de instrumentos para orientar a las divisiones sectoriales sobre la forma de integrar la perspectiva de género en sus operaciones.

Las divisiones sectoriales del Banco también tienen puntos de coordinación sobre género que ayudan a cumplir los compromisos enunciados en el plan de acción de género. Los puntos de coordinación forman parte del grupo de trabajo interdepartamental sobre políticas de género, que está presidido por GDI. Una de las funciones del grupo de trabajo consiste en examinar el inventario a fin de buscar proyectos que puedan integrar una perspectiva de género y en facilitar el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas.

C. RESUMEN

El enfoque del Banco para promover la perspectiva de género ha sido coherente con el de las organizaciones de desarrollo en general y recientemente su marco se ha vuelto más focalizado. El enfoque del Banco siguió la evolución del enfoque de las organizaciones de desarrollo, pasando de la Mujer en el Desarrollo al enfoque de Género y Desarrollo y finalmente al doble enfoque. Desde 2010, el Banco ha elaborado tres planes de acción de género, que han reflejado un enfoque más centrado a nivel sectorial e incluyen marcos de resultados para medir e incentivar los esfuerzos para incorporar una perspectiva de género en las intervenciones de desarrollo. Sin embargo, no resulta claro cómo establece el Banco sus metas y si estas reflejan la demanda de los países prestatarios. Además, los indicadores de resultados miden principalmente el número de actividades del Banco en vez de los resultados de esas actividades.

En el Banco se ha hecho menos hincapié en el enfoque de los temas de diversidad. A diferencia de lo que ocurre en el ámbito del género, el Banco no ha elaborado planes de acción de diversidad o marcos de resultados con metas para promover la integración de la diversidad en sus intervenciones de desarrollo. Desde 2006, el único documento estratégico que el Banco ha preparado sobre diversidad es el Documento de Marco Sectorial.

GDI es la principal encargada de promover los temas de género y diversidad en el Banco. Aunque GDI tiene una cartera de préstamos relativamente pequeña, desempeña una importante función de apoyo a otras divisiones que incorporan temas de género y diversidad en sus préstamos. GDI también prepara operaciones de cooperación técnica y genera productos de conocimiento para comprender mejor los desafíos que encara la región. A medida que el Banco ha intensificado la acción para promover los temas de género, las divisiones sectoriales han designado puntos de coordinación sobre género que colaboran en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el plan de acción de género.



El porcentaje de los préstamos y operaciones de cooperación técnica aprobados que tenían elementos de género se duplicó entre 2011 y 2016, periodo en el cual el Banco aprobó 344 préstamos y 64 operaciones de cooperación técnica (TCs) con elementos de género. Asimismo, el porcentaje de aprobaciones con algún elemento de diversidad aumentó considerablemente entre 2011 y 2016, cuando se aprobaron 15 préstamos y 118 TCs con elementos de diversidad.

3 ALCANCE DE LAS ACTIVIDADES DE APOYO A LOS TEMAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

La labor del Banco en apoyo de los temas de género y diversidad puede medirse por el número de actividades que incorporan esa perspectiva, especialmente préstamos y operaciones de cooperación técnica, pero es difícil identificar una cartera de ese tipo. El Banco no tiene una cartera única y claramente definida de préstamos y operaciones de cooperación técnica para temas de género y diversidad que concuerde con el calendario de la evaluación para 2011-2016³⁰. Por lo tanto, OVE identificó³¹ y examinó una cartera (la “cartera de género y diversidad”) para determinar la medida en que los préstamos y las operaciones de cooperación técnica del BID han incorporado temas de género y diversidad³². Esta cartera abarca préstamos con y sin garantía soberana³³.

OVE hizo un estudio documental de la cartera de género y diversidad, en el cual (i) clasificó cada operación sobre la base de temas de género y diversidad pertinentes para la región, de acuerdo con las disparidades señaladas en la literatura especializada (como el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad), y (ii) determinó la medida en que se habían incorporado temas de género y diversidad en el diseño de cada operación. Para determinar la medida en que se habían incorporado esos temas en las operaciones, OVE indicó los elementos de la lógica vertical en los que estaban presentes temas de género y diversidad (es decir, objetivos o subobjetivos relacionados con temas de género o diversidad, diagnósticos, actividades e indicadores) y determinó si estaban relacionados entre sí. Después, OVE formuló un concepto que denomina “grado relativo de integración” basado en el número de elementos interrelacionados que encontró. Por ejemplo, las operaciones con un grado de integración relativamente alto son aquellas que incluyen diagnósticos, actividades, indicadores y objetivos o subobjetivos relacionados con el género y la diversidad, mientras que las operaciones con un grado de integración relativamente bajo son aquellas que incluyen solamente indicadores o actividades relacionados con dichos temas. OVE estableció esas categorías para describir la medida en que se habían incorporado los temas de género y diversidad en las operaciones pero no para determinar la calidad general de

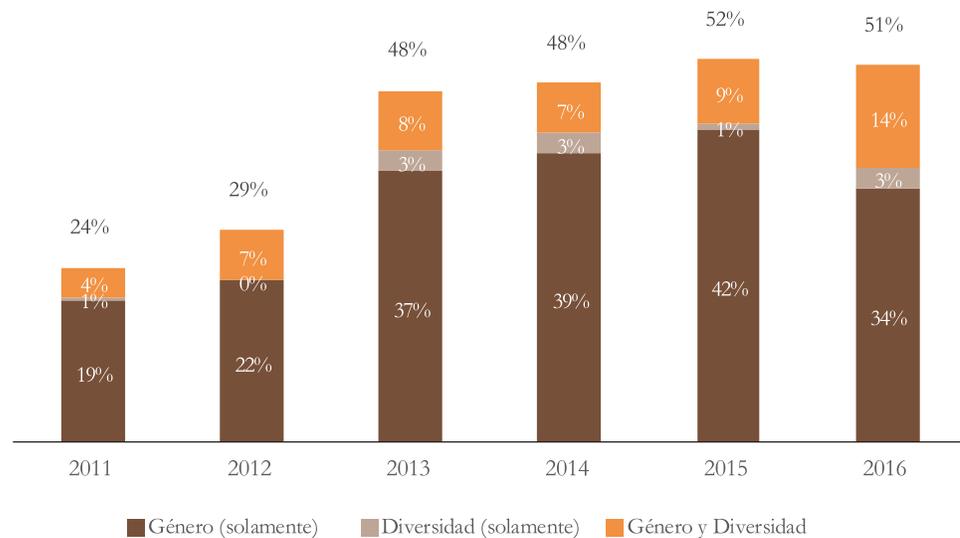
la operación en sí. En otras palabras, no debe considerarse necesariamente que las operaciones con un grado de integración relativamente alto sean de mejor calidad que aquellas con un grado de integración relativamente bajo. En el [Anexo I](#) se presentan los detalles metodológicos.

A. PANORAMA DE LA CARTERA

Un porcentaje importante y creciente de préstamos y operaciones de cooperación técnica aprobados por el Banco presentan elementos de género y diversidad (Gráfico 3.1). El porcentaje de préstamos y operaciones de cooperación técnica aprobados que tienen elementos de género básicamente se duplicó desde 2011: los préstamos pasaron de 23% en 2011 a 48% en 2016³⁴ y las operaciones de cooperación técnica aumentaron de 2% a 4% en el mismo período. El porcentaje de préstamos y operaciones de cooperación técnica que tenían elementos de diversidad también aumentó durante el período comprendido en la evaluación: los préstamos pasaron de 4% de las aprobaciones en 2011 a 16% en 2016³⁵, en tanto que las operaciones de cooperación técnica aumentaron de 1% en 2011 a 7% en 2016. Entre 2011 y 2016, el BID aprobó por lo menos 428 préstamos y 287 operaciones de cooperación técnica con algún elemento de género o diversidad (Cuadro 3.1). En promedio, por lo menos 42% de los préstamos y 10% de las operaciones de cooperación técnica aprobados en 2011-2016 tenían algún elemento de género o diversidad en el diseño (es decir, documentos para la aprobación que contenían por lo menos un objetivo, subobjetivo, diagnóstico, actividad o indicador de seguimiento y evaluación relacionado con el género o la diversidad).

GRÁFICO 3.1.
Porcentaje de préstamos aprobados para temas de género y diversidad (porcentaje del total de los préstamos con y sin garantía soberana aprobados)

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.



CUADRO 3.1. INSTANTÁNEA DE LA CARTERA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD, 2011-2016

	Género solamente	Diversidad solamente	Género y diversidad
Préstamos con garantía soberana	221 (30% de los préstamos con garantía soberana)	13 (2% de los préstamos con garantía soberana)	74 (10% de los préstamos con garantía soberana)
Préstamos sin garantía soberana	123 (38% de los préstamos sin garantía soberana)	2 (1% de los préstamos sin garantía soberana)	5 (2% de los préstamos sin garantía soberana)
Operaciones de cooperación técnica	64 (3% de las operaciones de cooperación técnica)	118 (5% de las operaciones de cooperación técnica)	27 (1% de las operaciones de cooperación técnica)
FOMIN	34 (6% de las operaciones del FOMIN)	34 (6% de las operaciones del FOMIN)	10 (2% de las operaciones del FOMIN)

Nota: Como el género y la diversidad son temas transversales que generalmente se concretan en actividades, indicadores o productos, OVE se centra en el número de operaciones, ya que el volumen de operaciones no es representativo del uso de recursos en esos ámbitos. Las operaciones con garantía soberana aprobadas incluyen el financiamiento no reembolsable para inversión.
Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.

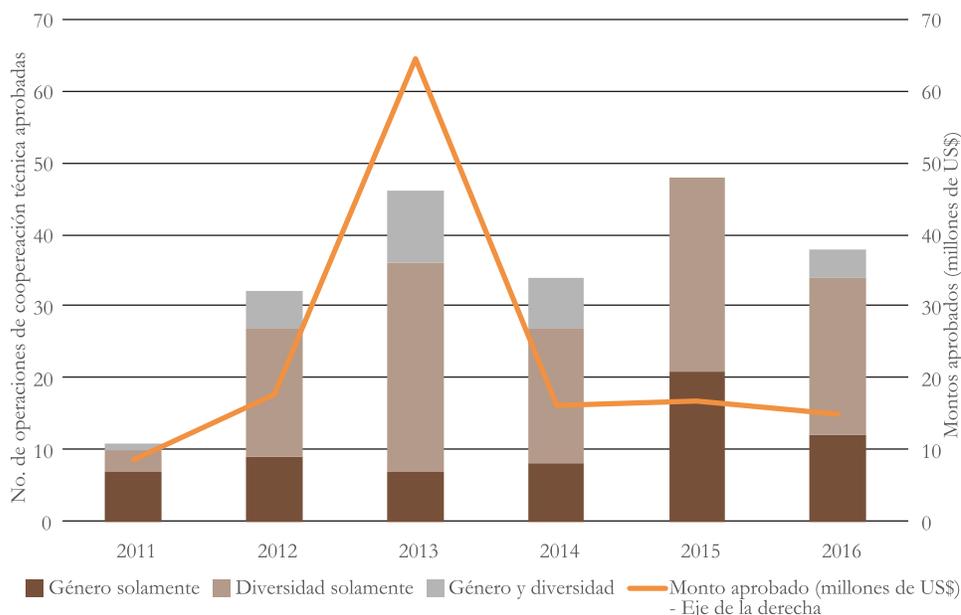
Durante el período comprendido en la evaluación se proporcionó apoyo a temas de género principalmente por medio de préstamos, mientras que los temas de diversidad se abordaron en su mayor parte con operaciones de cooperación técnica (Cuadro 3.1). El Banco se centró mucho más en el género que en la diversidad en los préstamos: por cada operación aprobada con algún elemento de diversidad, alrededor de cuatro tenían algún elemento de género. Eso podría indicar el interés relativo de los países prestatarios en el género, más que en la diversidad. Esta tendencia es especialmente marcada en las operaciones sin garantía soberana. Sin embargo, el Banco aprobó alrededor de dos operaciones de cooperación técnica con elementos de diversidad por cada operación con elementos de género. En las aprobaciones del FOMIN se observó un equilibrio entre género y diversidad.

Además de una cartera de préstamos para inversiones directas pequeña pero emblemática encabezada por GDI, el Banco ha apoyado extensamente los temas de género y diversidad mediante su integración transversal. El enfoque del Banco en torno a los temas de género y diversidad combina operaciones de inversión directa específicas³⁶ con la integración transversal. Ciudad Mujer ha sido un programa de género insignia de GDI. El primer modelo se aplicó en El Salvador (2011 y 2015); la segunda operación, para Honduras, se aprobó en 2016. GDI también codirigió siete operaciones con otras unidades del Banco durante el período comprendido en la evaluación, principalmente en las áreas de seguridad ciudadana y turismo sostenible. No obstante, la cartera básica de género y diversidad incorpora dichos temas integrándolos en los diferentes elementos del diseño de las operaciones.

Las operaciones de cooperación técnica (Gráfico 3.2) complementaron los préstamos para temas de género y diversidad, en muchos casos apalancadas para abordar desafíos en varios países. Durante el período comprendido en la evaluación, el Banco aprobó alrededor de US\$140 millones en operaciones de cooperación técnica con elementos de género y diversidad, que en promedio representaron 15 operaciones de cooperación técnica en el ámbito del género y 25 en diversidad al año. Cabe destacar que 20% de las operaciones de cooperación técnica aprobadas para temas de género y diversidad beneficiaron a más de un país.

GRÁFICO 3.2
Operaciones de cooperación técnica para temas de género y diversidad, 2011-2016

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales y GDI.



Además de la cartera de operaciones, el Banco apoya los temas de género y diversidad, en particular los de género, por medio del trabajo analítico, alianzas estratégicas y diálogos de política. Entre 2011 y 2016, el BID amplió considerablemente su cartera de trabajo analítico sobre temas de género y diversidad por medio de diferentes productos, como guías sectoriales, diagnósticos de país, evaluaciones del impacto y la creación de conjuntos de datos. El Banco proporcionó este tipo de apoyo en una medida relativamente mayor para temas de género que de diversidad. En consecuencia, OVE está en mejores condiciones de describir la contribución del BID al caudal de conocimientos sobre género en la región.

Aunque OVE no pudo determinar la eficacia de la cartera de género y diversidad, no encontró indicios de que el grado de ejecución de actividades en los ámbitos de género y diversidad fuese diferente de otras actividades. En los estudios en el terreno, OVE analizó 46 operaciones que incorporaban temas de género y diversidad. Solamente en uno observó que una actividad relacionada con el género no se había ejecutado de la forma planeada. Asimismo, en unos pocos proyectos OVE observó que las actividades relacionadas con temas de género y diversidad se habían ejecutado de una manera más extensa que la propuesta en los documentos aprobados.

En el resto de este capítulo se evalúan las actividades del Banco de apoyo a los temas de género y diversidad y el grado en que se integran estos temas en las operaciones de préstamo. Como los préstamos y las operaciones de cooperación técnica son los canales principales mediante los cuales el Banco promueve los temas de género y diversidad, el análisis de OVE se centra en su mayor parte en las tendencias, la pertinencia temática y el grado de integración del género y la diversidad en esos instrumentos. Sin embargo, como las políticas en materia de género y poblaciones indígenas requieren que el Banco incorpore también temas de género y diversidad en las estrategias de país, los conocimientos y la labor de divulgación, aquí se presentan algunas constataciones de la labor del Banco en lo que se refiere a esas actividades.

B. ALCANCE DE LAS ACTIVIDADES QUE INTEGRAN TEMAS DE GÉNERO

1. Tendencias del nivel y la pertinencia temática de las actividades

Un análisis de las estrategias de país muestra que el Banco ha incluido cada vez más una perspectiva de género en el diálogo con los países. Con el tiempo se ha ido incluyendo una perspectiva de género en un número creciente de estrategias de país: 18 de las más recientes contienen diagnósticos o indicadores de género, o ambos, en tanto que en siete el género es un tema transversal (Cuadro 3.2)³⁷. A medida que se comenzó a incluir el género como tema prioritario en más estrategias de país, el Banco fue ampliando su cartera de préstamos y operaciones de cooperación técnica en los ámbitos priorizados en esos documentos, principalmente la salud (en particular la atención materna y el embarazo en la adolescencia) y las disparidades en el mercado laboral.

Las operaciones del Banco que apoyan temas de género han tenido una presencia nutrida en los países que han incorporado una perspectiva de género en su estrategia de país (Cuadro 3.2), excepto por Haití y Jamaica, donde recientemente se asignó prioridad a la perspectiva de género en las estrategias de país pero el número de préstamos y operaciones de cooperación técnica con elementos de género fue inferior al promedio del Banco para los países durante el período comprendido en la evaluación. Asimismo, Belize y Guyana incluyeron el género como tema transversal en su estrategia de país más reciente pero el número de préstamos y operaciones de cooperación técnica con elementos de género aprobados durante el período comprendido en la evaluación se mantuvo por debajo del promedio para los países.

CUADRO 3.2. PARTICIPACIÓN DEL BANCO EN TEMAS DE GÉNERO (OPERACIONES CON Y SIN GARANTÍA SOBERANA, 2011-2016)

		Temas de género en el programa de país			
		Número de préstamos		Número de operaciones de cooperación técnica*	
		Superior al promedio	Inferior al promedio	Superior al promedio	Inferior al promedio
Temas de género en la estrategia de país**	Diagnóstico, indicador o ambos	Argentina Bolivia Brasil Rep. Dominicana Ecuador El Salvador Nicaragua Paraguay Uruguay	Chile Colombia Guatemala Haití Jamaica Panamá Suriname Trinidad y Tobago Venezuela	Chile Colombia Rep. Dominicana El Salvador Guatemala Panamá Paraguay Suriname Trinidad y Tobago Venezuela	Argentina Bolivia Brasil Ecuador Haití Jamaica Nicaragua Uruguay
	Tema transversal	Costa Rica Honduras México Perú	Barbados Belize Guyana	Barbados Honduras México Perú	Belize Costa Rica Guyana
	Ausente		Bahamas	Bahamas	

* El análisis no incluye 43 operaciones regionales de cooperación técnica.

** Según la Estrategia de País más reciente aprobada para cada país.

Nota: Los países resaltados son aquellos cuyo promedio tanto de los préstamos como de las operaciones de cooperación técnica es inferior al promedio para los países.

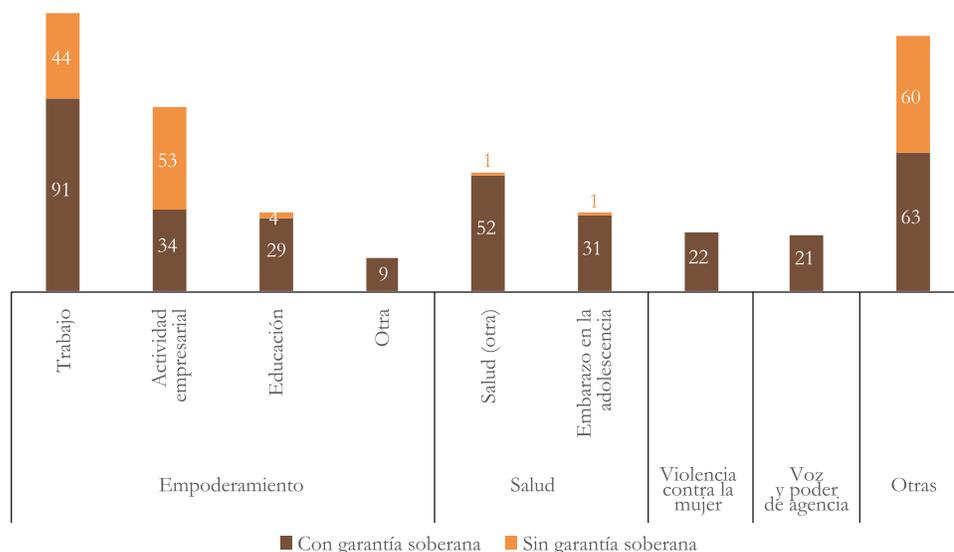
Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales y estrategias de país.

OVE evaluó el contenido de las operaciones que apoyaban temas de género y concluyó que, de conformidad con las prioridades indicadas en el Documento de Marco Sectorial, durante el período comprendido en la evaluación el Banco prestó una atención creciente a temas de segunda generación, especialmente las disparidades económicas relacionadas con la participación en la fuerza laboral y la actividad empresarial (Gráfico 3.3). OVE identificó 135 operaciones de préstamo en las que se abordaban disparidades de género en el mercado laboral, en gran medida dando seguimiento a la distribución de género de los beneficiarios de la capacitación o estableciendo metas al respecto. Asimismo, en 87 préstamos se abordaban las disparidades económicas entre hombres y mujeres en la actividad empresarial, especialmente por medio de ventanillas del sector privado, con operaciones complementadas con frecuencia con cooperación técnica del FOMIN³⁸. Entre otras iniciativas, el FOMIN aprobó por lo menos 15 operaciones para apoyar la actividad empresarial femenina durante el período comprendido en la evaluación. La iniciativa Banca para Empresarias (iniciativa weB) fue lanzada conjuntamente por el FOMIN y SCF en 2012 para proporcionar asistencia técnica y préstamos a instituciones financieras con el fin de crear modelos de financiamiento que apoyaran a micro, pequeñas y medianas empresas encabezadas por mujeres. El Banco continuó trabajando en temas generales que influyen en la salud de la mujer, en particular el embarazo en la adolescencia, y amplió su cartera en relación con la violencia contra la mujer, especialmente en coordinación con programas de seguridad ciudadana, y la voz y el poder de agencia de la mujer. Algunos ejemplos son el establecimiento de metas para la inclusión de mujeres en comités de abastecimiento de agua y la inclusión de condiciones para la propiedad conjunta de viviendas financiadas con recursos del Banco.

GRÁFICO 3.3
Distribución temática de las
operaciones de préstamo con
elementos de género
(número de operaciones),
2011-2016

Nota: Cada operación puede incluir varios temas.

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.



CUADRO 3.3. GRÁFICO SOMBREADO DE LA INCLUSIÓN DE ELEMENTOS DE GÉNERO EN OPERACIONES DE FINANCIAMIENTO DEL BANCO POR DIVISIÓN, 2011 2016

		Ámbitos temáticos								Índole de los elementos de género (tendencias estilizadas)
		Salud	Embarazo en la adolescencia	Educación	Trabajo	Actividad empresarial	Voz y poder de agencia	violencia contra la mujer	Otros	
SCL	EDU									Principalmente en forma de resultados desglosados por sexo (no suele haber un valor de referencia, pero en la matriz de resultados dice que se desglosarán los indicadores cuando sea posible).
	GDI									Programas de Ciudad Mujer, que proporcionan servicios integrados para la mujer en los ámbitos de salud sexual y reproductiva, empoderamiento económico y violencia contra la mujer.
	LMK									Capacitación de mujeres para el mercado laboral y metas relativas a su colocación en el mercado de trabajo.
	SPH									Actividades para llegar a las poblaciones destinatarias (incluidas campañas), capacitación para personal administrativo, resultados desglosados por sexo o resultados relativos al género.
INE	ENE									Actividades y metas para promover la capacitación de la mujer para el empleo en ámbitos técnicos y dar seguimiento a las mujeres beneficiarias. Consultas con mujeres.
	TSP									Capacitación y empleo de mujeres en el sector; encuestas para diagnosticar desafíos de género en el transporte público. Consultas con mujeres.
	WSA									Capacitación en manejo de agua y desechos sólidos; metas para la participación de la mujer en organizaciones comunitarias. Consultas con mujeres.
IFD	CMF									Diagnósticos de las dificultades que enfrentan las mujeres para conseguir financiamiento y promoción de actividades o metas (resultados desglosados por sexo y resultados relativos al género) para abordar esas dificultades.
	CTI									Resultados desglosados por sexo y resultados relativos al género para ofrecer becas a mujeres y programas de innovación en investigación y desarrollo.
	FMM									Capacitación sensible a la dimensión de género para personal de la administración pública e investigación para determinar la existencia de disparidades laborales y violencia contra la mujer en diferentes contextos.
	ICS									Capacitación para concientizar a las instituciones de las fuerzas del orden sobre la perspectiva de género; seguimiento de la violencia contra la mujer en el contexto de la seguridad ciudadana o el acceso a la justicia.
CSD	CCS									Metas (resultados desglosados por sexo) relativas a la participación de la mujer.
	HUD									Capacitación de mujeres en centros comunitarios sobre temas laborales y relacionados con la violencia contra la mujer; focalización en las mujeres como beneficiarias de mejoras de la vivienda o el otorgamiento de títulos de propiedad.
	RND									Capacitación y asistencia técnica sobre tecnología, técnicas y gestión, especialmente dirigidas a las mujeres. Consultas con mujeres.
INT	TIU									Resultados desglosados por sexo.
	TIN									Capacitación y asistencia técnica para las mujeres y resultados desglosados por sexo para dar seguimiento a las disparidades en el mercado laboral del sector.
Sector Privado	CFI									Promoción de la participación de la mujer por medio de la inclusión de resultados desglosados por sexo con respecto al porcentaje de mujeres empleadas en compañías beneficiarias y resultados desglosados por sexo de los beneficiarios.
	FMK									Productos financieros para empresarias para reducir las disparidades en el acceso a financiamiento (iniciativa weB); resultados desglosados por sexo de las personas empleadas en bancos beneficiarios.
	INF									Promoción de la participación de la mujer por medio de la inclusión de resultados desglosados por sexo con respecto al porcentaje de mujeres empleadas en compañías beneficiarias y resultados desglosados por sexo de los beneficiarios.
	SMU									Promoción de la participación de la mujer por medio de la inclusión de resultados desglosados por sexo con respecto al porcentaje de mujeres empleadas en compañías beneficiarias y resultados desglosados por sexo de los beneficiarios.
	OMJ									Promoción de la participación de la mujer por medio de la inclusión de resultados desglosados por sexo con respecto al porcentaje de mujeres empleadas en compañías beneficiarias y resultados desglosados por sexo de los beneficiarios.
	CII									Promoción de la participación de la mujer por medio de la inclusión de resultados desglosados por sexo con respecto al porcentaje de mujeres empleadas en compañías beneficiarias y resultados desglosados por sexo de los beneficiarios.

Nota: Cuanto más oscuro es el color, mayor es el número de préstamos que abordan un ámbito temático determinado. El número va de 0 (blanco) a 47 (el azul más oscuro). En cada operación se puede abordar más de un ámbito temático. No se incluyen las operaciones de cooperación técnica no reembolsables y reembolsables.
Referencias: Resultados desglosados por sexo y resultados relativos al género (véanse detalles en la nota 39 al pie de página); SCL: Sector Social, EDU: Educación, GDI: Género y Diversidad, LMK: Mercados Laborales, SPH: Protección Social y Salud; INE: Infraestructura y Energía, ENE: Energía, TSP: Transporte, WSA: Agua y Saneamiento; IFD: Instituciones para el Desarrollo, CMF: Mercados de Capital e Instituciones Financieras, CTI: Competitividad, Tecnología e Innovación, FMM: Gestión Fiscal y Municipal, ICS: Capacidad Institucional del Estado; CSD: Cambio Climático y Desarrollo Sostenible, CCS: Cambio Climático, HUD: Vivienda y Desarrollo Urbano, RND: Medio Ambiente, Desarrollo Rural y Administración de Riesgos por Desastres; INT: Integración y Comercio, TIU: Unidad de Comercio e Inversión, TIN: Comercio e Integración; Sector Privado 2011 2015: CFI: Financiamiento Corporativo, FMK: Mercados Financieros, INF: Infraestructura, SMU: Gestión de Estrategia, OMJ: Oportunidades para la Mayoría, CII: Corporación Interamericana de Inversiones (2016), CFI, FMK, INF y SMU eran parte del Departamento de Financiamiento Estructurado y Corporativo (SCF).
Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales y el análisis de la carrera.

Las divisiones del Sector Social del BID son las que más activamente han incorporado temas de género³⁹. No obstante, con el tiempo, las divisiones del Sector de Infraestructura y Energía (INE) y del Sector de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible (CSD) han ido integrando la perspectiva de género en medida creciente, incluso en ámbitos temáticos que no corresponden necesariamente a sus sectores (Cuadro 3.3). La División de Protección Social y Salud (SPH) es la que más préstamos tenía en su cartera que incorporaban temas de género durante el período comprendido en la evaluación, especialmente en el ámbito de salud. Sin embargo, varias divisiones de INE y CSD, específicamente las de Agua y Saneamiento (WSA), Transporte (TSP), Energía (ENE), Medio Ambiente, Desarrollo Rural y Administración de Riesgos por Desastres (RND) y Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD), presentaban una tendencia positiva en la incorporación de temas de género, especialmente las disparidades de género en el mercado laboral y la voz y poder de agencia. Algunos ejemplos van de la promoción de la capacidad de la mujer para trabajar en la construcción a fomentar la participación de la mujer en la adopción de decisiones en asociaciones comunitarias de abastecimiento de agua. En operaciones del sector privado también se abordaron disparidades laborales, principalmente dando seguimiento a indicadores de empleo desglosados por sexo, y en la actividad empresarial, incluido el acceso a financiamiento. Excepto por ventanillas sin garantía soberana, en medida creciente todos esos sectores han incluido por lo menos un especialista de GDI en los equipos de diseño de sus proyectos.

El Banco ha usado cada vez la cooperación técnica para promover temas de género en la región, especialmente por medio del apoyo a los clientes y actividades de investigación y difusión. Durante el período comprendido en la evaluación, el Banco aprobó US\$36 millones para 91 operaciones de cooperación técnica con elementos de género. De estas operaciones de cooperación técnica, el 56% proporcionaron apoyo a los clientes (por ejemplo, con el financiamiento de estudios y eventos regionales), el 16% apoyaron operaciones y el 28% financiaron investigaciones sobre temas específicos que en muchos casos se reflejaron en la incorporación de la perspectiva de género en los préstamos, como en los proyectos Innovación Operativa en Comercio y Género (RG-T2180), Perspectiva de Género en la Construcción de Infraestructura de Transporte (RG-T2618) y Violencia contra la Mujer en el Caribe (RG-T2450). Entre las operaciones de cooperación técnica para actividades de difusión cabe señalar la Conferencia sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres (RG-T2657) y Promoviendo el Diálogo Regional y el Intercambio de Conocimiento en Seguridad Ciudadana (RG-T2658).

Durante el período comprendido en la evaluación, el Banco desarrolló un gran caudal de productos de conocimiento sobre temas de género para apoyar las operaciones del Banco y comprender mejor las disparidades de género en la región (Recuadro 3.1). Entre 2011 y 2016, el Banco elaboró por lo menos 35 notas técnicas y guías para facilitar la incorporación de temas de género en las operaciones mediante la recopilación de información sistemática sobre políticas y prácticas que han dado

resultado en la región, por ejemplo. También hizo por lo menos 57 estudios en los cuales se abordó una variedad de temas de género y se indicaron, diagnosticaron y midieron las disparidades de género más apremiantes de la región. De hecho, el número de notas y estudios producidos entre 2014 y 2016 excedió las metas establecidas en el Plan de Acción de Género 2014 2016. En consonancia con esas actividades, el Banco aumentó el número de evaluaciones de impacto de las operaciones con componentes de género, a fin de contar con argumentos más sólidos a favor de la igualdad de género y comprender mejor la eficacia de distintos enfoques de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

Recuadro 3.1. Productos de conocimiento sobre género obtenidos durante el período comprendido en la evaluación

Notas técnicas. El Banco elaboró 36 notas de información técnica y guías relacionadas con la perspectiva de género para facilitar la incorporación de temas de género en sus operaciones (BID 2014, BID 2017b). Más del 50% de esas notas fueron preparadas por SCE, ICS y el FOMIN. GDI preparó cuatro y colaboró con otros sectores en la elaboración de siete más, de modo que participó en la elaboración de el 31% de las notas técnicas y guías sobre género preparadas en ese período.

Estudios sobre el género. El Banco hizo también 57 estudios en los cuales se abordaron diversos temas de género (BID 2014, BID 2017b): actividades económicas y sectoriales, documentos de trabajo, documentos de discusión y libros producidos por distintos sectores (entre ellos RES y el FOMIN). Alrededor de el 65% de esos estudios se centraron en la participación de la mujer en el mercado laboral, la violencia contra la mujer, la actividad empresarial femenina y el acceso a financiamiento; en los demás se abordaron temas tales como la salud y la educación de la mujer, entre otros.

El género en las evaluaciones de impacto. Entre 2011 y 2016, el Banco hizo 17 evaluaciones de impacto en las cuales se abordaron los impactos relacionados con el género o se examinaron intervenciones con un gran componente de género, y se están realizando 26 más (BID 2017b). Según la evaluación de impacto realizada por OVE de las siete evaluaciones concluidas exclusivamente por GDI, la calidad de esas evaluaciones de impacto parece ir mejorando, ya que en más de el 80% de los casos la calidad se consideró satisfactoria o parcialmente satisfactoria (el porcentaje más alto de todas las divisiones y sectores del BID), debido principalmente a que se usaron mejores mecanismos de priorización, en vista de las limitaciones de la capacidad de GDI para realizar evaluaciones de impacto en comparación con otras divisiones que generan un gran volumen de evaluaciones de ese tipo (OVE 2017).

El Banco también ha promovido temas de género en la región por medio de diálogos de política y asociaciones estratégicas. Entre 2011 y 2016, el Banco organizó por lo menos 30 eventos de divulgación sobre temas de género, entre ellos eventos de difusión y concientización, diálogos regionales de política y diálogos de alto nivel (BID 2014, BID 2017b). Entre 2014 y 2016 se realizaron 17 diálogos regionales de política y de alto nivel, que sobrepasaron la meta de cinco establecida en el Plan de Acción de Género 2014 2016. El Banco también lanzó la Red de Mujeres Líderes en el Sector Público, una plataforma para facilitar la conexión y promover

el intercambio y el aprendizaje entre mujeres que ocupan o aspiran a ocupar cargos de liderazgo en el sector público en América Latina y el Caribe, cumpliendo así la meta del Plan de Acción. Entre otras iniciativas que el Banco ha apoyado cabe señalar Mujeres ConnectAmericas, que procura ampliar las oportunidades para mujeres empresarias en América Latina y el Caribe, y la Red de Género, encabezada por GDI, que ha facilitado diálogos regionales de política para abordar la violencia contra la mujer y adaptar el modelo de Ciudad Mujer a otros países.

2. Grado relativo de integración de los temas de género en la cartera de préstamos

Los indicadores institucionales del Banco que miden la integración transversal de la perspectiva de género se centran principalmente en el número de actividades, en vez de en los aspectos cualitativos. Por consiguiente, OVE elaboró e implementó un sistema de clasificación para determinar la medida en que se incorpora una perspectiva de género en los préstamos: el grado relativo de integración. Al constituir y examinar la cartera de género y diversidad, OVE determinó la medida en que las operaciones incorporaban una perspectiva de género (y diversidad) en cuatro componentes de la formulación de proyectos: objetivos o subobjetivos, diagnóstico, actividades e indicadores de resultados. El grado de integración de la perspectiva de género en una operación presenta una relación positiva con el número de componentes interrelacionados que incorporan una perspectiva de género. Por ejemplo, los préstamos que integran una perspectiva de género en los cuatro componentes presentan un grado relativo de integración mayor que los que incluyen solamente indicadores relativos al género.

El grado relativo de integración de una perspectiva de género en las operaciones de préstamo consideradas individualmente aumentó durante el período comprendido en la evaluación (Gráfico 3.4). El porcentaje de las operaciones de préstamo con un grado de integración relativamente alto de elementos de género en la lógica vertical del proyecto (es decir, los proyectos con un objetivo o subobjetivo de género, un diagnóstico y una actividad relacionados con el objetivo y un componente de seguimiento y evaluación, que naturalmente incluyen las inversiones directas) permaneció constante durante todo el período, aunque el número absoluto aumentó levemente. No obstante, el porcentaje de las operaciones con un grado de integración relativamente alto de elementos de género pero sin un objetivo o subobjetivo de género (es decir, los que incluyen un diagnóstico y una actividad en materia de género y un componente de seguimiento y evaluación) aumentó durante el período comprendido en la evaluación. En general, el 33% de los préstamos que integraban una perspectiva de género en 2011 presentaban un grado de integración relativamente alto, mientras que en 2016 el porcentaje llegó a el 43%. En los Recuadros 3.2 y 3.3 se presentan ejemplos de un grado de integración relativamente alto de una perspectiva de género en sectores no tradicionales, de acuerdo con los estudios hechos por OVE en el terreno (véanse ejemplos correspondientes a los sectores tradicionales en el [Anexo II](#), Recuadro II.1).

El porcentaje de las operaciones que integraban una perspectiva de género por medio de actividades o un componente de seguimiento y evaluación también aumentó de el 23% en 2011 a el 43% en 2016, principalmente como consecuencia de una mayor integración de ambos elementos (Gráfico 3.4). Sin contar las operaciones para las cuales se requieren consultas con mujeres porque activan las salvaguardias de la política OP-761, el número de operaciones que incluyeron consultas con mujeres beneficiarias aumentó durante el período comprendido en la evaluación. Otras actividades que complementaban la inclusión de indicadores fueron la capacitación y el empleo de mujeres beneficiarias, encuestas para abordar sus necesidades en el ámbito del transporte público y campañas para combatir la violencia contra la mujer (en los Recuadros 3.2 y 3.3 se presentan ejemplos de estudios en el terreno realizados por OVE).

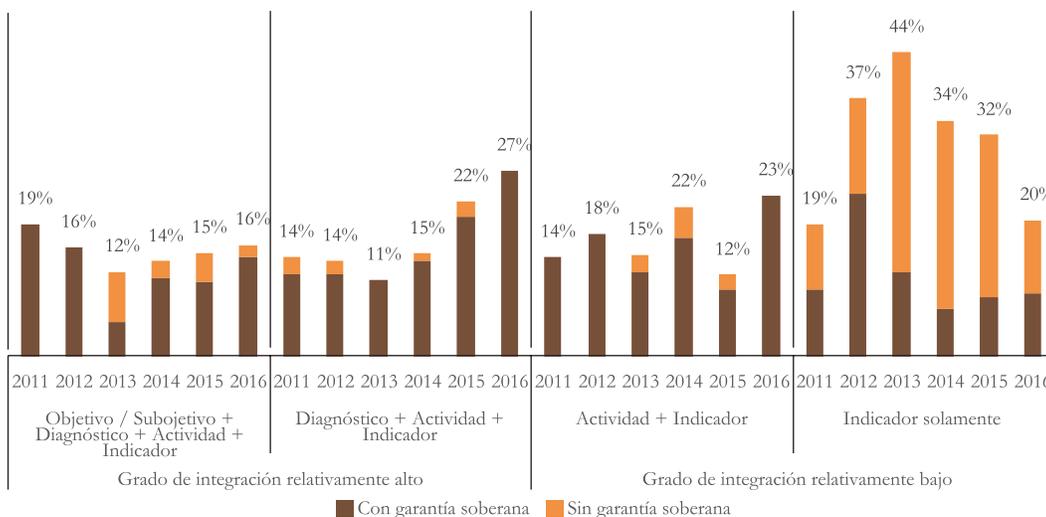


GRÁFICO 3.4
Grado relativo de integración de elementos de género (como porcentaje de las operaciones con algún elemento de género)

Nota: Como algunas operaciones no están comprendidas en ninguna categoría en particular (por ejemplo, las operaciones que incluían solamente una actividad relacionada con el género), la suma de los porcentajes anuales no es necesariamente 100%.

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.

Recuadro 3.2. Ejemplos de integración transversal de la perspectiva de género en proyectos de transporte

En visitas en el terreno, OVE encontró numerosos ejemplos de actividades de sectores no tradicionales para integrar diagnósticos, actividades y componentes de seguimiento y evaluación relacionados con los temas de género en sus operaciones, particularmente abordando las disparidades de género en el mercado laboral. La División de Transporte (TSP) se destaca por sus esfuerzos para diagnosticar disparidades de género en el mercado laboral de la construcción con la inclusión de actividades específicas para abordarlas e indicadores para darles seguimiento. Como parte de los planes de acción de 2015 para género y transporte se llevaron adelante proyectos piloto para incluir a la mujer en la fuerza laboral del sector en Bolivia, Nicaragua y Paraguay, aprovechando la experiencia de los proyectos de Haití y Perú como antecedentes. OVE visitó el programa PRIMAR de Bolivia y el Programa de Integración Vial de Nicaragua y entrevistó a las contrapartes del Banco en el Programa para el Mejoramiento de Caminos Rurales Productivos, de Uruguay, para el cual se otorgó una línea de crédito condicional para proyectos de inversión.

Estos programas han abordado las disparidades de género en el mercado laboral principalmente por medio de una combinación de diagnósticos de disparidades que se observan específicamente en el sector y actividades para capacitar y posiblemente emplear a mujeres en obras de construcción vial. En los programas examinados se señala que algunos sectores en los que predominan los hombres, como la construcción, amplifican las desigualdades de género, ya que, por ejemplo, algunos empleos en la construcción que generalmente están ocupados por hombres están mejor remunerados que las opciones laborales para mujeres. En Bolivia, las lecciones de PRIMAR I ayudaron al Banco a ejecutar un proyecto piloto de capacitación y empleo de mujeres en la operación de maquinaria pesada para la construcción de carreteras. En Nicaragua se llevó a cabo un proyecto piloto similar tras la primera operación de préstamo del Programa de Integración Vial. En Uruguay, por otra parte, en el marco de la operación se reconoció la falta de comprensión de los factores determinantes de esas disparidades y se asignó un presupuesto de US\$150.000 para que la unidad de ejecución del proyecto llevara a cabo actividades de promoción de la igualdad de género en el sector, incluido un estudio de diagnóstico.

El diseño y la ejecución de elementos de género evolucionaron con la experiencia. En Bolivia, OVE observó que la inclusión gradual de temas de género en el programa PRIMAR ayudó a la unidad de ejecución a adquirir sensibilidad con respecto a los temas de género y a avanzar hacia metas de mayor alcance en la segunda operación. En ese sentido, el grado de integración de temas de género aumentó en todo el programa, ya que la primera operación incluía solamente actividades y un componente de seguimiento y evaluación relacionados principalmente con la voz y el poder de agencia, mientras que en la segunda operación se agregó un diagnóstico de las disparidades en el mercado laboral, así como metas para la capacitación de mujeres en la operación de maquinaria pesada. No obstante, las entrevistas realizadas por OVE revelaron que, con pocas excepciones, era difícil encontrar mujeres que estuvieran interesadas en recibir capacitación en el sector y que se las contratara después de recibir capacitación. Siguiendo un modelo similar, ambas operaciones del Programa de Integración Vial de Nicaragua incluyeron un proyecto piloto para capacitar a 12 mujeres, pero en la segunda fase del proyecto se descartó la meta de posibilidad de empleo porque en la preparación de la operación se determinó que ya se había cumplido el componente de inclusión laboral en vista de las nuevas oportunidades que tenían las mujeres con otros empleadores después de recibir capacitación (como en el caso de las cooperativas públicas de la COERCO). A pesar de las diferencias en el contexto de Bolivia y Nicaragua, los funcionarios gubernamentales de ambos países reconocieron la labor del Banco de promoción de esas iniciativas para incorporar elementos de género en los programas de transporte. En ese sentido, la Oficina de Planificación y Presupuesto, la unidad de ejecución de la línea de crédito condicional para proyectos de inversión en caminos rurales de Uruguay, puso de relieve la iniciativa innovadora del Banco de considerar los temas de género de manera proactiva en operaciones de infraestructura y afirmó que eso le ayudó a buscar oportunidades en sectores no tradicionales que probablemente se reflejarán en actividades similares en proyectos futuros.

Véanse más detalles en el [Anexo II](#), Cuadro II.2.

Recuadro 3.3. Ejemplos de integración transversal de la perspectiva de género en proyectos de seguridad ciudadana

OVE encontró ejemplos de una firme integración transversal de la perspectiva de género en operaciones de seguridad ciudadana. El Programa Integral de Seguridad Ciudadana (UR-L1112), de Uruguay, parte de la experiencia del Programa de Gestión Integrada Local de Seguridad Ciudadana (UR-L1062) de 2012, que había incluido solamente actividades e indicadores relativos al género, e incluye un objetivo específico y un diagnóstico, así como actividades de mayor alcance y un componente de seguimiento y evaluación de la violencia contra la mujer en el contexto familiar. Estas actividades abarcan programas basados en pruebas empíricas para combatir la violencia doméstica, iniciativas comunitarias para cambiar las normas relativas a la violencia perpetrada por el compañero íntimo y capacitación en técnicas de concientización sobre la violencia doméstica. Los indicadores conexos están relacionados principalmente con casos de violencia contra la mujer y su aceptación social en los ámbitos que se busca atender. En Jamaica, el Programa de Seguridad Ciudadana y Justicia III (JA-L1043) incluye un diagnóstico del papel de la mujer en la violencia y planes comunitarios para examinar temas relativos a la seguridad de la mujer, así como actividades e indicadores relacionados con el apoyo a la mujer durante la recuperación. En el proyecto se abordan también los retos de la masculinidad y las normas de género y la forma en que afectan las decisiones de hombres jóvenes de involucrarse en actividades delictivas y violencia, así como el papel de los hombres como padres.

Véanse más detalles en el [Anexo II](#), Cuadro II.2.

Aunque la inclusión de indicadores desglosados por sexo y relativos al género en operaciones de préstamo han ido en aumento⁴⁰, la inclusión de indicadores de resultados presenta una relación positiva con el grado relativo de integración de la perspectiva de género (Cuadro 3.4). Entre las operaciones con un alto grado de integración de elementos de género, 81% de las operaciones con garantía soberana y 46% de las operaciones sin garantía soberana tienen indicadores de resultados y alrededor de dos de cada tres operaciones de ese tipo tienen también indicadores de productos. A medida que el grado relativo de integración disminuye, las operaciones tienden a incluir indicadores de productos (en vez de indicadores de resultados). Las operaciones con garantía soberana presentan grandes probabilidades de incluir resultados relativos al género, excepto cuando el único elemento de género es un indicador, en cuyo caso suele ser un resultado desglosado por sexo.

CUADRO 3.4. CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES INCLUIDOS EN PRÉSTAMOS CON ELEMENTOS DE GÉNERO, 2011-2016

	Operaciones con garantía soberana				Operaciones sin garantía soberana			
	Objetivo / Subobjetivo + Diagnóstico + Actividad + Indicador	Diagnóstico + Actividad + Indicador	Actividad + Indicador	Indicador solamente	Objetivo / Subobjetivo + Diagnóstico + Actividad + Indicador	Diagnóstico + Actividad + Indicador	Actividad + Indicador	Indicador solamente
Número de operaciones	48	66	128	45	13	5	13	89
Porcentaje de las operaciones con indicadores de productos y resultados	25%	24%	20%	13%	31%	20%	23%	1%
Porcentaje de las operaciones con indicadores de productos pero no de resultados	15%	50%	55%	49%	46%	80%	77%	88%
Porcentaje de las operaciones con indicadores de resultados pero no de productos	56%	20%	20%	29%	15%	0%	0%	0%
Porcentaje de las operaciones que tienen por lo menos un resultado desglosado por sexo	27%	50%	49%	84%	62%	80%	92%	98%
Porcentaje de las operaciones que tienen por lo menos un resultado relativo al género	94%	76%	75%	16%	100%	40%	38%	11%

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.

Las operaciones en apoyo de reformas de política que incluían por lo menos un elemento de género tendieron a presentar un grado menor de integración que los préstamos para inversiones. Durante el período comprendido en la evaluación, el Banco aprobó 21 operaciones en apoyo de reformas de política con elementos de género, cinco de los cuales tenían también elementos de diversidad, en su mayoría en el contexto de reformas sociales, especialmente en el ámbito de salud. Sin embargo, casi ninguno de esos préstamos en apoyo de reformas de política contenía una condicionalidad relativa al género para los desembolsos. Un tercio de esos préstamos tenía solamente un indicador desglosado por sexo y en otro tercio se combinaba un indicador con una actividad (en el Recuadro II.2. del [Anexo II](#) se presentan ejemplos tomados de estudios en el terreno realizados por OVE).

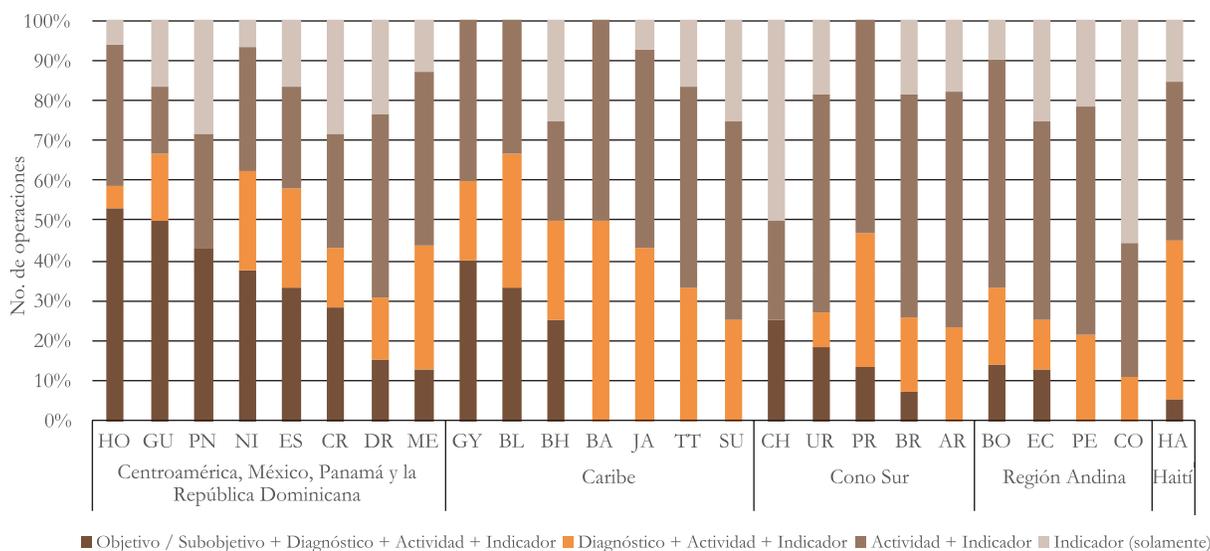
Las ventanillas del sector privado han incorporado activamente elementos de género en sus operaciones, aunque el grado de integración ha permanecido relativamente bajo en comparación con los préstamos con garantía soberana. OVE identificó 13

operaciones sin garantía soberana que tenían un objetivo o subobjetivo de género, un diagnóstico de los problemas, actividades para abordarlos e indicadores de seguimiento y evaluación. Esas operaciones formaban parte principalmente de programas complementados con operaciones no reembolsables del FOMIN a las cuales la iniciativa weB imprimía una gran lógica vertical. Los componentes de financiamiento se destinaron en su mayor parte a la ampliación de carteras de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) para mujeres en bancos locales, como la Alianza de Financiamiento con Itaú Unibanco para MYPYME de Propiedad de Mujeres en Brasil (BR-L1437), proyecto dirigido por SCF en 2015, pero GDI las considera como inversiones directas en género. No obstante, la mayoría de las operaciones sin garantía soberana incorporaron elementos de género con la inclusión de indicadores relativos al género.

En general, el grado relativo de integración de elementos de género en las operaciones de préstamo varió de un país a otro pero presentó una relación positiva con la medida en que se había integrado una perspectiva de género en la estrategia de país (Gráfico 3.5). Los países que habían incluido diagnósticos, indicadores o ambos en su última estrategia de país tendieron relativamente más a tener operaciones que incluyeran diagnósticos o actividades relativos al género, además de indicadores. El grado relativo de integración fue un poco mayor en los países centroamericanos, que presentaban un mayor porcentaje de operaciones en las cuales se había integrado el género mediante la inclusión de un objetivo o subobjetivo, un diagnóstico, una actividad y un componente de seguimiento y evaluación, en comparación con otras subregiones. Según la Encuesta de Percepción General realizada por el BID en 2016, Centroamérica es la subregión que asignó una importancia relativamente mayor a los temas de género y diversidad como reto urgente para el desarrollo al cual el Banco debería prestar especial atención.

GRÁFICO 3.5

Grado de integración de elementos de género en las operaciones de préstamo (porcentaje de las operaciones con algún elemento de género por país), 2011-2016



■ Objetivo / Subobjetivo + Diagnóstico + Actividad + Indicador ■ Diagnóstico + Actividad + Indicador ■ Actividad + Indicador ■ Indicador (solamente)

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.



Las operaciones del Banco en materia de género estuvieron alineadas con desafíos regionales y nacionales de América Latina y el Caribe, incluida la acción para mejorar el empoderamiento económico de la mujer y los resultados en materia de salud y, en menor medida, para abordar la violencia contra la mujer y aumentar la voz y el poder de agencia de la mujer.

© BID

C. ALCANCE DE LAS ACTIVIDADES QUE INTEGRAN TEMAS DE DIVERSIDAD

1. Tendencias del nivel y la pertinencia temática de las actividades

A diferencia del trabajo del Banco en relación con la dimensión de género, la diversidad se ha incorporado relativamente menos en el diálogo con los países, lo cual refleja la índole localizada de los temas de diversidad. Aunque ha aumentado el número de estrategias de país que incluyen la diversidad, solo seis lo hacen con diagnósticos o indicadores de la diversidad y 11 incluyen la diversidad como tema transversal.

En el caso de los países para los cuales se incluye la diversidad en la estrategia de país, el Banco se ha centrado en el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas, a diferencia de los afrodescendientes. El apoyo del Banco a la diversidad se ha centrado principalmente en las poblaciones indígenas, pero una revisión de las estrategias de país parece indicar que esta distribución responde a la demanda de los países (Cuadro 3.5), ya que el Banco ha combinado operaciones de préstamo y de cooperación técnica para abordar esos temas en Bolivia, Ecuador, Guyana, Perú y Chile. En Paraguay, el Banco ha aprobado menos operaciones del promedio, pero en esas operaciones se han abordado asuntos fundamentales, como la inclusión de aspectos relativos a la diversidad en el censo a fin de recopilar datos sobre las poblaciones indígenas.

Las operaciones del Banco relacionadas con la diversidad, como las estrategias de país, se centraron más en el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas que de los

CUADRO 3.5. PARTICIPACIÓN DEL BANCO EN TEMAS DE DIVERSIDAD (OPERACIONES CON Y SIN GARANTÍA SOBERANA, 2011-2016)

La diversidad en los programas de país					
		Número de préstamos		Número de operaciones de cooperación técnica*	
		Superior al promedio	Inferior al promedio	Superior al promedio	Inferior al promedio
La diversidad en la estrategia de país**	Diagnóstico, indicador o ambos	Bolivia ² Ecuador ^{1,2} Guyana ² Perú ²	Chile ² Paraguay	Bolivia ² Perú ² Ecuador ^{1,2}	Chile ² Paraguay Guyana ²
	Tema transversal	Brasil ¹ Colombia ¹ Honduras ² México ² Nicaragua ^{1,2} Uruguay ¹	Argentina Belize ¹ Costa Rica ¹ Guatemala ² Panamá ^{1,2}	Brasil ¹ Colombia ¹ Guatemala ² Honduras ² México ² Panamá ^{1,2}	Argentina Belize ¹ Costa Rica ¹ Nicaragua ^{1,2} Uruguay ¹
	Ausente	-	Barbados Bahamas Rep. Dominicana ¹ El Salvador Haití Jamaica Surinam Trinidad y Tobago Venezuela	-	Barbados Bahamas Rep. Dominicana ¹ El Salvador Haití Jamaica Surinam Trinidad y Tobago Venezuela

* El análisis no incluye 35 operaciones regionales de cooperación técnica.
 ** Según las estrategias de país aprobadas más recientes.
¹ >5% de los afrodescendientes (sin contar los países anglohablantes del Caribe y Haití, de acuerdo con la nota 28 al pie de página).
² >5% de los indígenas.
 Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales y estrategias de país.

afrodescendientes, especialmente en lo que se refiere a la ampliación del acceso de esas comunidades a infraestructura y servicios y al desarrollo de capital humano. Durante el período comprendido en la evaluación, el Banco aprobó 94 préstamos que tuvieron en cuenta las necesidades particulares de poblaciones indígenas o afrodescendientes en lo que se refiere al acceso a infraestructura y servicios más allá de un enfoque de salvaguardias, de los cuales alrededor de tres préstamos tuvieron algún elemento relacionado con poblaciones indígenas por cada préstamo con algún elemento relacionado con poblaciones afrodescendientes. De esas operaciones, 45 ampliaron el acceso a infraestructura y servicios (especialmente agua, saneamiento y energía) y 37 abordaron el desarrollo del capital humano, principalmente en los ámbitos de salud y educación (Gráfico 3.6). A diferencia de las operaciones con una dimensión de género, los temas de las operaciones relacionadas con la diversidad han coincidido más con los objetivos primordiales de las divisiones sectoriales que las encabezaban (Cuadro 3.6).

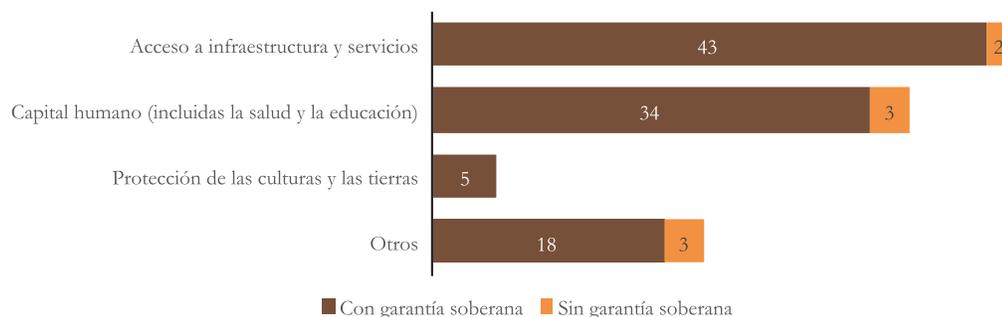


GRÁFICO 3.6
 Distribución temática de los préstamos con elementos de diversidad (número de operaciones), 2011-2016

Nota: Cada operación puede abarcar varios temas.

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.

CUADRO 3.6. GRÁFICO SOMBRADO DE LA INCLUSIÓN DE ELEMENTOS DE DIVERSIDAD EN OPERACIONES DE FINANCIAMIENTO DEL BANCO POR DIVISIÓN, 2011-2016

		Ámbitos temáticos				Índole de los elementos de diversidad (tendencia general)
		Capital humano (incluidos la salud y la educación)	Acceso a infraestructura y servicios	Protección de las culturas y las tierras	Otras	
SCL	EDU					Resultados desglosados por diversidad.
	GDI					-
	LMK					Resultados desglosados por diversidad.
	SPH					Planes de acción o programas para llegar a poblaciones indígenas y resultados desglosados por diversidad.
INE	ENE					Indicadores de las metas (resultados desglosados por diversidad y resultados relativos a la diversidad) para beneficiarios indígenas o afrodescendientes.
	TSP					-
	WSA					Consulta con comunidades locales y focalización de resultados desglosados por diversidad en poblaciones indígenas o afrodescendientes.
IFD	CMF					-
	CTI					Actividades de concientización (como elaboración de manuales con sensibilidad racial).
	FMM					Actividades para aumentar la accesibilidad de los gobiernos (como un lenguaje sensible a la diversidad en el portal virtual).
	ICS					Capacitación para crear conciencia en materia de diversidad en las fuerzas policiales y otras instituciones; resultados desglosados por diversidad para dar seguimiento a la seguridad ciudadana o el acceso a la justicia.
CSD	CCS					-
	HUD					Resultados desglosados por diversidad.
	RND					Consulta con comunidades locales y focalización de resultados desglosados por diversidad en poblaciones indígenas o afrodescendientes.
INT	TIU					-
	TIN					-
Sector privado	CFI					Actividades de aumento de la capacidad; enfoque del valor compartido.
	FMK					Diagnósticos de disparidades en el acceso al financiamiento y en el diseño de productos pertinentes para esas poblaciones.
	INF					-
	SMU					-
	OMJ					-
	CII					-

Nota: Cuanto más oscuro es el color sombreado en el gráfico, mayor es el número de préstamos que abordan un ámbito temático determinado. El número va de 0 (blanco) a 15 (el café más oscuro). En cada operación se puede abordar más de un ámbito temático. No se incluyen las operaciones de cooperación técnica no reembolsables y reembolsables.

Referencias: Resultados desglosados por diversidad y resultados relativos a la diversidad: véanse más detalles en la nota 40 al pie de página.

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales y el análisis de la cartera.

Una parte importante del apoyo del Banco a temas de diversidad en la región se ha concretado por medio de operaciones de cooperación técnica. El Banco aprobó alrededor de US\$116 millones para 145 operaciones de cooperación técnica con algún elemento de diversidad durante el período comprendido en la evaluación. De esas operaciones, 64% consistieron en apoyo a los clientes y 25% proporcionaron apoyo operacional, como en el proyecto Viabilidad Sociocultural del Programa de Desarrollo y Fomento Indígena (CH-T1169), cuya finalidad era apoyar el diseño y la ejecución del Programa de Desarrollo y Fomento Indígena (CH-L1105). Sin embargo, muchas operaciones de cooperación técnica que proporcionaron apoyo operacional respaldaron préstamos que no tenían objetivos relativos a la diversidad, lo cual parece indicar que las operaciones de cooperación técnica posiblemente hayan servido para incorporar temas de diversidad en los préstamos.

El Banco ha usado operaciones de cooperación técnica, incluso a nivel regional, para abordar desafíos de diversidad en evolución. El Banco ha usado operaciones de cooperación técnica para superar desafíos relacionados con la diversidad que trascienden el alcance del Documento de Marco Sectorial. Por ejemplo, en 2016 el Banco aprobó una operación de cooperación técnica para la Coalición Latinoamericana y Caribeña contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia (RG-T2897), mediante la cual se crea un bien público con el financiamiento de programas a la medida en cuatro ciudades de la región, entre ellos uno orientado a asuntos relativos a personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero en Montevideo.

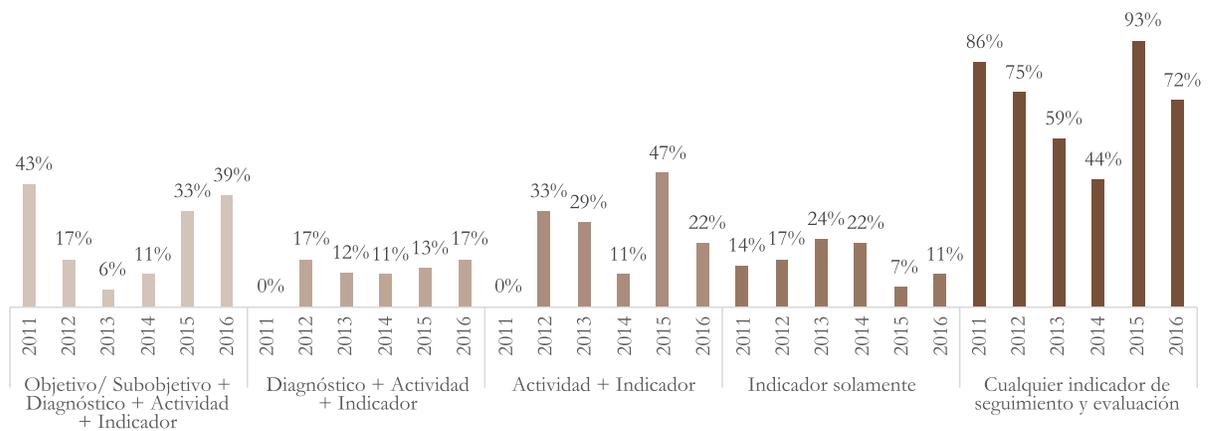
El Banco ha generado un número relativamente menor de productos de conocimiento, diálogos de política y alianzas estratégicas relativos a la diversidad que en relación con el género, pero se puede afirmar que han estado mejor focalizados. Los productos de conocimiento relativos a la diversidad generados por el Banco se han centrado en necesidades particulares de la región. Algunos de los productos más emblemáticos son una operación de cooperación técnica para que el Banco pueda diseñar operaciones futuras (por ejemplo, en los ámbitos de biodiversidad y servicios ecosistémicos), la obtención de datos de buena calidad sobre raza y origen étnico para uso en seguridad ciudadana, la elaboración de un mapa interactivo para preparar material educativo sobre los recursos terrestres e hidrológicos de la cuenca del Amazonas y el diseño de una plataforma social en línea para pequeñas y medianas empresas (similar a ConnectAmericas). Entre otras herramientas conexas cabe señalar un tablero de mando para la diversidad y SEPPIR Data, instrumento de diagnóstico y seguimiento de políticas estratégicas para promover la igualdad racial en Brasil. Asimismo, se realizaron dos diálogos de política sobre diversidad con la participación de encargados de la formulación de políticas de la región, bajo la conducción de GDI: la reunión de 2015 se centró en el papel de las poblaciones indígenas en la conservación de la biodiversidad y en la reunión de 2017 se abordó la inclusión étnica y racial en las asociaciones público-privadas en América Latina y el Caribe.

2. Grado relativo de integración de los temas de diversidad en la cartera de operaciones de financiamiento

El Banco no cuenta actualmente con un sistema de seguimiento sistemático que mida el grado de integración de elementos de diversidad en las operaciones del Banco. Por consiguiente, igual que en el caso de la perspectiva de género, OVE determinó el grado de integración de elementos de diversidad en las operaciones del Banco. Para identificar las operaciones del Banco que abordan temas relacionados con las poblaciones indígenas o afrodescendientes, GDI creó un conjunto de datos, pero no hay información sobre la forma en que se incorpora la diversidad en esas operaciones. La Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo (SPD) comenzó hace poco a dar seguimiento a la alineación estratégica con los temas de género y diversidad de manera conjunta. Por lo tanto, OVE determinó el grado en que se integró la diversidad en las operaciones utilizando la metodología descrita en relación con la perspectiva de género.

OVE observó que, con el tiempo, los préstamos del Banco en los que se abordó la diversidad fueron aumentando no solo en cuanto al número sino también en el grado en que integraron temas de diversidad, aunque el aumento no fue tan pronunciado como el observado en la integración transversal de la perspectiva de género (Gráfico 3.7). La conclusión del análisis de OVE fue que se registró una tendencia ascendente en el número y el porcentaje de las operaciones con un grado de integración relativamente alto de elementos de diversidad. Esta tendencia se debió en particular a operaciones que incluyeron objetivos o subobjetivos relativos a la diversidad, diagnósticos, actividades e indicadores de resultados, mientras que el porcentaje de las operaciones que incluyeron solamente diagnósticos, actividades e indicadores de resultados permaneció constante durante el período comprendido en la evaluación.

GRÁFICO 3.7. INTEGRACIÓN DE ELEMENTOS DE DIVERSIDAD EN LAS OPERACIONES DE PRÉSTAMO (PORCENTAJE DE LAS OPERACIONES CON ALGÚN ELEMENTO DE DIVERSIDAD), 2011-2016



Nota: OVE identificó ocho préstamos sin garantía soberana en los que se abordaron temas de diversidad durante el período comprendido en la evaluación. Solo uno de ellos tenía Objetivo/Subobjetivo + Diagnóstico + Actividad + Indicador. Los otros tenían algún elemento aislado, de manera que no se encuadraron en ninguna de las otras categorías de integración.

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.

Además, el porcentaje de préstamos que incluyen indicadores relacionados con actividades ha aumentado. Sin embargo, es probable que una parte del aumento esté más relacionado con la aplicación de la política de salvaguardias para las poblaciones indígenas que con una mayor capacidad de los especialistas sectoriales. OVE observó un aumento del número de operaciones que incluyen consultas con comunidades indígenas, lo cual es un requisito de la política de salvaguardias. Sin embargo, eso parece indicar que, incluso en los casos en que no se hicieron diagnósticos, se tuvieron en cuenta las necesidades y condiciones particulares de las comunidades (en el Recuadro 3.4 se presentan ejemplos tomados de estudios en el terreno realizados por OVE).

En medida creciente, en las operaciones de préstamo se han incluido indicadores para dar seguimiento a los resultados desglosados por diversidad y a los resultados relativos a la diversidad. El Banco ha reconocido el reto que plantea la falta de datos desglosados por diversidad en la región. En consecuencia, en los préstamos para apoyar temas de diversidad se han incluido en medida creciente indicadores para obtener datos de ese tipo. OVE observó que esos datos se han usado para fundamentar operaciones (especialmente programas de préstamos) en las cuales se abordan retos para la diversidad en la región.

Recuadro 3.4. Ejemplos de incorporación de la diversidad

De RND surgieron algunos de los ejemplos más emblemáticos de un grado de integración relativamente alto de elementos de diversidad en Bolivia.

Entre ellos cabe señalar programas para aumentar la productividad agrícola en comunidades indígenas, como Apoyos Directos para la Creación de Iniciativas Agroalimentarias Rurales II (BO-L1096) y PRONAREC III (BO-L1106), y programas para extender la propiedad legal de las tierras, como el Programa de Saneario y Titulación de Tierras Rurales (BO-L1113). Estas operaciones por lo general han incluido diagnósticos con información pertinente sobre los problemas que enfrentaban los grupos indígenas destinatarios, actividades específicas para incluir a estos grupos en el proceso de consultas e indicadores de productos desglosados por diversidad para darles seguimiento.

Igual que en el caso de la perspectiva de género, los programas de préstamos de inversión, a diferencia de las operaciones de préstamo aisladas, parecieron facilitar incrementalmente un mayor grado de integración de elementos de diversidad en Bolivia.

Los jefes de equipo y las unidades de ejecución de proyectos entrevistados por OVE destacaron la importancia de proyectos a largo plazo que incluyeran elementos de diversidad para fomentar la participación de las comunidades y generar conocimientos útiles. Por ejemplo, PRONAREC III incluye un análisis de las poblaciones indígenas destinatarias, partiendo del trabajo de PRONAREC I y II.

Hay pruebas empíricas de que se han tratado de abordar temas de diversidad con la inclusión de actividades o indicadores en proyectos de WSA y SPH.

Los ejemplos de proyectos de WSA en Bolivia y de SPH en Nicaragua muestran que comúnmente se ha recurrido a consultas con las comunidades locales y a capacitación sensible a la dimensión de diversidad para incorporar la diversidad en esos sectores. No obstante, OVE observó que el impacto de esas consultas no siempre se capta en los documentos del Banco; por ejemplo, las consultas realizadas durante la ejecución del Programa de Agua Potable y Saneamiento para Pequeñas Localidades y Comunidades Rurales (BO-L1065) en Bolivia revelaron que en el diseño de los baños no se tenía en cuenta el ancho de las faldas tradicionales de las mujeres y llevaron a un cambio en el diseño de los baños antes de que se siguiera adelante con la construcción.

Véanse más detalles en los Cuadros II.4 y II.5 del [Anexo II](#).

Igual que en el caso de la perspectiva de género, los indicadores con un grado de integración relativamente alto de temas de diversidad tendieron más a incluir resultados relativos a la diversidad⁴¹ en forma de indicadores de resultados (Cuadro 3.7). Solo en las operaciones que integraron la diversidad únicamente por medio de la inclusión de un indicador, dichos indicadores tendieron más a ser resultados desglosados por diversidad, en vez de resultados relativos a la diversidad. No obstante, la mayoría de los jefes de equipo y las contrapartes en los países entrevistados por OVE señalaron que es útil generar información desglosada por diversidad, ya que la falta de datos de ese tipo generalmente limita la incorporación de elementos de diversidad en las operaciones.

CUADRO 3.7. CARACTERÍSTICAS DE LOS INDICADORES INCLUIDOS EN OPERACIONES DE PRÉSTAMO CON ELEMENTOS DE DIVERSIDAD, 2011-2016

	Objetivo / Subobjetivo + Diagnóstico + Actividad + Indicador	Diagnóstico + Actividad + Indicador	Actividad + Indicador	Indicador solamente
Número de operaciones	21*	11	22	14
Porcentaje de las operaciones con indicadores de productos y resultados	15%	0%	14%	21%
Porcentaje de las operaciones con indicadores de productos pero no de resultados	35%	27%	41%	50%
Porcentaje de las operaciones con indicadores de resultados pero no de productos	45%	27%	41%	50%
Porcentaje de las operaciones que tienen por lo menos un resultado desglosado por diversidad	45%	45%	41%	79%
Porcentaje de las operaciones que tienen por lo menos un resultado relativo a la diversidad	85%	73%	73%	29%

* 20 son operaciones con garantía soberana y una es una operación sin garantía soberana.

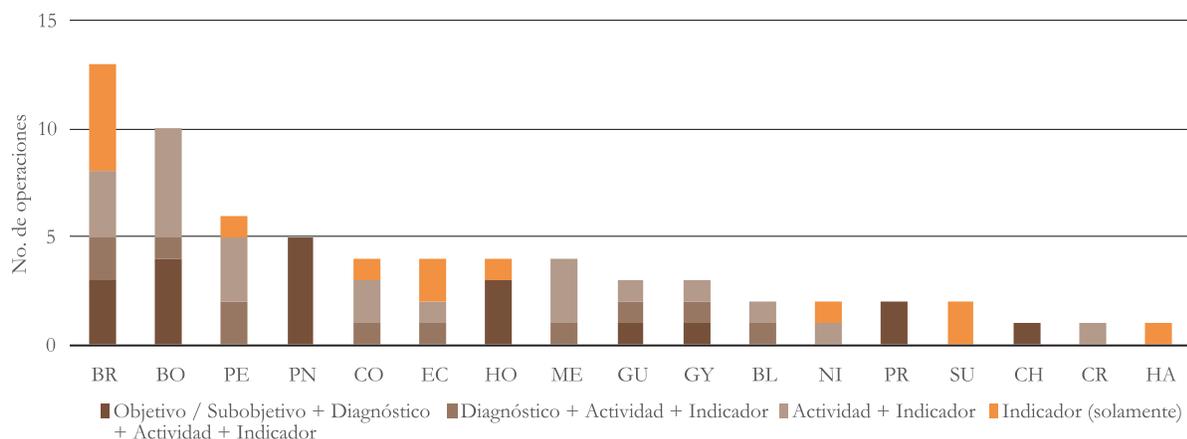
Nota: OVE identificó ocho préstamos sin garantía soberana en los que se abordaron temas de diversidad durante el período comprendido en la evaluación. Solamente uno tenía Objetivo/ Subobjetivo + Diagnóstico + Actividad + Indicador. Los otros siete tenían algún elemento aislado, de manera que no se encuadraron en ninguna de las otras categorías de integración.

Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.

Los préstamos para el sector privado en los que se abordaron temas de diversidad durante el período comprendido en la evaluación también abordaron temas de género y presentaron un grado de integración relativamente alto de una perspectiva de género. Durante el período comprendido en la evaluación, los ocho préstamos sin garantía soberana en los que se abordaron temas de diversidad también trataron temas de género. Aunque la mayoría contó con un indicador o actividad que integraba consideraciones relativas a la diversidad, solo uno tenía objetivos o subobjetivos relativos a la diversidad, un diagnóstico, una actividad y un componente de seguimiento y evaluación. Asimismo, menos de la mitad de los préstamos con un componente de seguimiento y evaluación de temas de género o diversidad tenían indicadores concretos, cuantificables, realizables, pertinentes y de duración limitada, y a menudo carecieron de valores de referencia y metas. En tres préstamos se incorporó el enfoque del valor compartido del Banco, cuya finalidad es invertir en proyectos que redunden en un mayor rendimiento financiero y que tengan un impacto social positivo, en esos casos para poblaciones indígenas y afrodescendientes. Sin embargo, OVE determinó, sobre la base de los documentos de los proyectos, que el valor que el Banco proponía agregar por medio del enfoque del valor compartido no resulta claro en comparación con las iniciativas weB y Dividendos Económicos para la Igualdad de Género (EDGE)⁴².

Los países que incluyeron temas de diversidad en su estrategia de país presentaron diversos grados de integración de elementos de diversidad en su cartera de operaciones (Gráfico 3.8). Los países donde el Banco ha incorporado elementos de diversidad por medio de operaciones en los ámbitos de salud y educación, como Honduras y Panamá, tendieron a presentar un grado relativamente más alto de integración de elementos de diversidad en sus préstamos, en tanto que los países que incorporaron la diversidad por medio de otros sectores generalmente lo hicieron con la inclusión de indicadores (y a menudo actividades), en vez de objetivos o diagnósticos. Algunos ejemplos son los proyectos de agricultura en Perú y los de agua y saneamiento y de transporte en Nicaragua, en los cuales no se diagnosticaron las disparidades que enfrentan las poblaciones indígenas.

GRÁFICO 3.8. GRADO RELATIVO DE INTEGRACIÓN DE ELEMENTOS DE DIVERSIDAD EN OPERACIONES DE PRÉSTAMO (NÚMERO DE OPERACIONES CON ALGÚN ELEMENTO DE DIVERSIDAD POR PAÍS), 2011-2016



Fuente: OVE, sobre la base del Repositorio de Datos Institucionales.

B. RESUMEN

A medida que el Banco fue aumentando su capacidad para promover los temas de género y diversidad, se elevó el número de actividades en las que se incorporan estos temas, especialmente los préstamos para temas de género y las operaciones de cooperación técnica para temas de diversidad. El porcentaje de los préstamos y operaciones de cooperación técnica aprobados que tenían elementos de género se duplicó entre 2011 y 2016, período en el cual el Banco aprobó 344 préstamos y 64 operaciones de cooperación técnica con elementos de género. Asimismo, un número creciente de estrategias de país ha incluido una perspectiva de género (la estrategia de país más reciente de 18 países incluye diagnósticos o indicadores de la dimensión de género o ambos, y en siete el género es un tema transversal). El Banco también preparó un gran número de notas técnicas y guías relacionadas con la perspectiva de género para facilitar su incorporación en las operaciones, así como estudios, diálogos de política y alianzas estratégicas que incluyen temas de género. Asimismo, el porcentaje de aprobaciones del Banco con algún elemento de diversidad aumentó considerablemente entre 2011 y 2016, período en el cual el Banco aprobó 15 préstamos y 118 operaciones de cooperación técnica con elementos de diversidad. Sin embargo, solo seis países incluyen diagnósticos o indicadores de la diversidad en su estrategia de país actual, mientras que 11 incluyen la diversidad como tema transversal. En comparación con el género, el Banco ha dedicado una atención relativamente menor a la generación de productos de conocimiento relativos a la diversidad, ha organizado relativamente pocos diálogos de política y ha forjado menos alianzas estratégicas.

En general, el trabajo del Banco en materia de género estuvo alineado con desafíos pertinentes; asimismo, el grado en que la operación de préstamo promedio ha integrado una perspectiva de género aumentó, lo cual refleja el aumento de la capacidad de las divisiones sectoriales del Banco y su reconocimiento de la pertinencia de la integración de una perspectiva de género. Las operaciones del Banco en general estuvieron alineadas con desafíos regionales y nacionales de América Latina y el Caribe, incluida la acción para mejorar el empoderamiento económico de la mujer y los resultados en materia de salud y, en menor medida, para abordar la violencia contra la mujer y aumentar la voz y el poder de agencia de la mujer. Entre 2011 y 2016, el porcentaje de las operaciones con elementos de género que incluyeron un diagnóstico, una actividad y un componente de seguimiento y evaluación, con objetivos o subobjetivos en materia de género y sin ellos, pasó de 33% a 43%. Con el tiempo, más sectores, como INE y CSD, han estado integrando una perspectiva de género en un grado relativamente más alto. El grado relativo de integración de elementos de género también presenta una relación positiva con la inclusión de diagnósticos e indicadores de género en las estrategias de país.

Las operaciones del Banco en el ámbito de diversidad fueron pertinentes para los desafíos locales, aunque se prestó una atención relativamente mayor a las

poblaciones indígenas que a los afrodescendientes. Asimismo, el aumento del número de operaciones estuvo acompañado de un mayor grado de integración de temas de diversidad con el tiempo, aunque el aumento no fue tan pronunciado como en el caso de la perspectiva de género. Las operaciones con elementos de diversidad fueron pertinentes para los desafíos locales. Se centraron en la ampliación del acceso de comunidades indígenas a infraestructura y servicios, especialmente de agua, saneamiento y energía, y en el desarrollo del capital humano, principalmente en los ámbitos de salud y educación. El número de operaciones con objetivos o subobjetivos relativos a la diversidad ha aumentado, aunque la mayor parte del crecimiento en la cartera de diversidad se debe a las operaciones que incluyen la diversidad en un componente: indicadores de seguimiento y evaluación. Como el Banco dedicó más atención al desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas que de los afrodescendientes, el aumento del grado relativo de integración de la diversidad podría deberse en parte a la aplicación de la política de salvaguardias para las poblaciones indígenas (que requiere, por ejemplo, consultas con las comunidades indígenas).



**MINISTRY OF COMMUNITY DEVELOPMENT
CULTURE AND GENDER AFFAIRS**

Para que el Banco pueda apoyar los temas de género y diversidad en sus intervenciones en el desarrollo, debe haber una demanda de sus contrapartes en los países. Ambos temas tienden a tener una clasificación baja entre las prioridades para el desarrollo de los países prestatarios (Encuesta de Percepción General 2016).

© BID

4 Factores que Afectan el Nivel y el Grado de Integración

A. FACTORES EXTERNOS

El grado de apoyo del Banco a los temas de género y diversidad depende en parte de la prioridad que los países prestatarios les asignan en sus actividades con el Banco. Aunque el BID establezca metas para la inclusión de temas de género y diversidad en sus actividades, debe llegar a un acuerdo con sus contrapartes en el país para incluir esos temas, especialmente en operaciones de préstamo. Asimismo, se necesita una gran demanda en el país en cuestión para que se puedan integrar temas de género y diversidad con mayor profundidad en los préstamos.

Los temas de género y diversidad tienden a tener una clasificación baja entre las prioridades para el desarrollo de los países prestatarios, según la Encuesta de Percepción General realizada por el Banco en 2016. A la Encuesta de Percepción General de 2016 respondieron 3.878 interesados de los sectores público, privado, de generación de conocimientos, de la sociedad civil y de la beneficencia de toda América Latina y el Caribe, que expresaron sus opiniones al Grupo BID y señalaron los desafíos para el desarrollo que consideran más importantes⁴³. Los encuestados clasificaron los temas de género y diversidad como el penúltimo desafío menos acuciante de los 20 de la lista, solo por detrás del turismo⁴⁴. También clasificaron los temas transversales de “Apoyo al desarrollo de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes” y “Promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer” como los temas transversales menos importantes de los siete de la lista⁴⁵. Además, clasificaron la contribución del Grupo BID a esos desafíos y temas transversales entre las más bajas. Los resultados de la encuesta muestran que el BID trabaja en un entorno difícil en su empeño por promover los temas de género y diversidad⁴⁶.

En vista de la prioridad relativamente baja asignada a esos temas, los especialistas del Banco confirmaron que puede ser difícil convencer a los países de que incluyan elementos de género y diversidad en sus operaciones. Los jefes de equipo entrevistados y encuestados por OVE señalaron que, a pesar de los esfuerzos del Banco para promover los temas de género y diversidad, sigue siendo difícil convencer a muchos gobiernos que los incluyan en su cartera de operaciones de financiamiento. Entre los encuestados, el

87% dijeron que el compromiso del beneficiario con los temas de género y diversidad era útil para incluir elementos de género en el diseño de los proyectos. Sin embargo, solo un 42% dijeron que los representantes del gobierno con quienes interactuaban estaban interesados en abordar temas de género y solo el 30% dijeron que estaban interesados en abordar temas de diversidad⁴⁷. La preferencia relativa por el género, que también se refleja en la cartera de operaciones de financiamiento del Banco, probablemente se deba a que es un factor que influye en todos los países de la región, mientras que los desafíos de diversidad se concentran en menos países. No obstante, es interesante señalar que la subregión con el mayor grado relativo de integración de la perspectiva de género, Centroamérica, fue también la subregión donde los interesados clasificaron los temas de género y diversidad en la Encuesta de Percepción General como desafíos relativamente mayores para el desarrollo.

Por último, es posible que el Banco tropiece con dificultades para lograr el compromiso de los gobiernos en este ámbito, ya que es posible que no siempre haya una contraparte natural (como un ministerio) para abordar los temas de género y diversidad. Por ejemplo, aunque la mayoría de los países de la región tienen planes para la igualdad de género, solo en ocho hay un ministerio de género o de la mujer (CEPAL 2017) y solo cuatro tienen ministerios indígenas. La falta de un organismo gubernamental de alto nivel dedicado a temas de género o diversidad también dificulta la incorporación de esos asuntos en los programas de los países. Asimismo, sobre la base de los estudios en el terreno, las entrevistas y el grupo de coordinación, OVE determinó que el personal de las unidades de ejecución generalmente posee pocas aptitudes sobre los temas de género y diversidad y en su mayoría no recibe capacitación adecuada.

B. FACTORES INTERNOS

Además de los factores externos, gran parte de lo que influye en el apoyo del Banco a los temas de género y diversidad está relacionado con su estructura institucional y los incentivos. Por ejemplo, la priorización de los temas de género y diversidad en la organización y la mejora de la capacidad del personal para incorporar esos temas ha tenido una influencia positiva en la capacidad del Banco para proveer a los países prestatarios operaciones con esos elementos ya incorporados. Sin embargo, si los incentivos se concentran principalmente en los aspectos del diseño de las operaciones, es posible que eso no redunde en resultados, que en general son difíciles de medir.

A fin de evaluar los factores internos que influyen en el apoyo a los temas de género y diversidad, OVE los agrupó en cinco categorías basadas en buenas prácticas señaladas en la literatura especializada sobre la perspectiva de género y el desarrollo, que también se aplica a la diversidad. Para reducir las disparidades de género, étnicas y raciales a nivel de país, sector, proyecto e institución es necesario comprender claramente las disparidades y la forma de abordarlas en cada nivel. También es necesario comprender el diseño, la secuencia y la ejecución de los planes nacionales y sectoriales, los proyectos y las políticas institucionales. En la literatura especializada sobre género y desarrollo

se han señalado buenas prácticas institucionales para apoyar la perspectiva de género. Según un resumen de la literatura especializada pertinente (Grown, Nanivazo y Sejas 2014), la capacidad para apoyar la dimensión de género requiere (i) liderazgo y compromiso político; (ii) capacidad técnica; (iii) incorporación de un enfoque de género en las prácticas institucionales; (iv) asignación de recursos; y (v) sistemas de rendición de cuentas y seguimiento (Recuadro 4.1)⁴⁸.

Recuadro 4.1. Factores internos que influyen en el apoyo a los temas de género y diversidad

Liderazgo y compromiso político. El liderazgo y compromiso político consiste en la medida en que el personal superior promueve la igualdad de género y la diversidad en las operaciones y en la institución. Es importante determinar si la retórica está acompañada de medidas concretas, como el establecimiento de mandatos claros, política y mecanismos para exigir que los líderes rindan cuenta de compromisos particulares.

Capacidad técnica. La capacidad técnica es la medida en que la institución adquiere y mantiene suficiente capacidad técnica. Para eso es necesario (i) contratar y retener suficientes especialistas en temas de género y diversidad que posean los conocimientos geográficos, sectoriales y técnicos necesarios (por ejemplo, seguimiento y evaluación); (ii) proporcionar capacitación adecuada sobre la forma de reducir las disparidades en materia de género y diversidad; (iii) generar productos de conocimiento pertinentes; y (iv) difundir prácticas óptimas.

Incorporación de los temas de género y diversidad en las prácticas institucionales. Es la adopción explícita de un sistema de incentivos intrínsecos y extrínsecos^a para promover una cultura que motive al personal o fomente comportamientos personales específicos para reducir las disparidades pertinentes en todo su trabajo y tener siempre presente la dinámica del género y la diversidad.

Asignación de recursos. Se refiere a la disponibilidad de suficientes fondos para eliminar las disparidades de género y diversidad a nivel de país, sector, proyecto e institución. Esos fondos deben asignarse de acuerdo con un análisis de las necesidades específicas, se les debe dar el debido seguimiento y se debe informar al respecto.

Sistemas de rendición de cuentas y seguimiento. Esta práctica óptima consiste en la existencia de sistemas de rendición de cuentas y seguimiento que muestren si las operaciones del Banco están avanzando de manera adecuada y están llevando a una reducción de disparidades de género específicas y pertinentes.

^a La *motivación extrínseca* es una forma externa de motivación que surge de una exigencia externa (por ejemplo, un supervisor), obligación, recompensa (dinero, elogios, buenas calificaciones) o castigo que requiere la consecución de una meta. La *motivación intrínseca*, en cambio, es el deseo interno de realizar una tarea porque es grata, mejora una aptitud o es moralmente la manera correcta de proceder.



La priorización de los temas de género y diversidad en la organización interna del Banco, así como la mejora de la capacidad del personal para incorporar esos temas, ha tenido una influencia positiva en la capacidad del Banco para proveer a los países prestatarios operaciones con esos elementos ya incorporados.

© BID

Mientras que todos los bancos multilaterales de desarrollo han hecho avances sustanciales en la integración transversal de la perspectiva de género, el análisis comparativo de OVE indica que los mecanismos institucionales que utiliza el BID son mejores que los del Banco Mundial, el Banco Asiático de Desarrollo y Banco Africano de Desarrollo (véase el [Anexo III](#)). Primero, el BID cuenta con directrices relativamente mejores y más claramente definidas para ayudar al personal a incorporar la perspectiva de género en sus operaciones. Segundo, el BID parece contar con personal mejor capacitado y con mejores productos de conocimiento relativos al género. Tercero, parece haber más incentivos para abordar temas de género en el BID.

1. Liderazgo y compromiso político

El personal del Banco ha respondido al apoyo de los altos directivos a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Los directivos del Banco hacen declaraciones frecuentes en apoyo a la promoción de la igualdad de género. Como parte de ese compromiso, el Grupo BID lanzó una campaña con el lema “100% Comprometidos con la equidad de género” a fin de dar más visibilidad a algunas de las iniciativas que el Banco está llevando a cabo. El personal entrevistado

por OVE reconoció en general que la presión positiva creciente de los altos directivos para promover la agenda de género del Banco está ayudando a cambiar la cultura de la institución. Los altos directivos también hacen declaraciones públicas de apoyo a la promoción de temas de diversidad, pero con menor frecuencia⁴⁹. La Administración y el personal reconocen que se da más prioridad al género y la Administración espera que las lecciones aprendidas de la integración transversal de la perspectiva de género sean útiles si se decide aumentar el grado de integración de la diversidad.

Las metas establecidas por los altos directivos han sido factores positivos para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las actividades del Banco. Como se mencionó, el Banco establece metas claras en los planes de acción de género para productos tales como el número de estrategias de país y préstamos con garantía soberana aprobados con resultados relativos al género y el número de préstamos para inversiones directas en igualdad de género. El Marco de Resultados Corporativos del Banco también mide el porcentaje de los préstamos que están alineados estratégicamente con la igualdad de género y la diversidad. Aunque esas metas se han alcanzado en su mayor parte⁵⁰, la mayoría de los especialistas sectoriales entrevistados y encuestados por OVE dijeron que la existencia de metas en sus divisiones era útil para la inclusión de elementos de género en el diseño de proyectos. Este resultado concuerda con el informe de avance del Plan de Acción de Género del Banco (2014-2016), en el cual se observó que las metas de financiamiento eran factores importantes para determinar si se había incluido un resultado relativo al género en un préstamo con garantía soberana (BID-2017b).

El mandato de promover la perspectiva de género es más claro y más específico que el de promover la diversidad. Con la aprobación de los planes de acción de género han surgido responsabilidades claras con respecto al cumplimiento de las obligaciones y actividades definidas en la política de género y ha mejorado la calidad de los indicadores con la inclusión de metas específicas con plazos concretos. Sin embargo, el Banco no ha aprobado planes de acción similares para la diversidad. Por consiguiente, la política en materia de diversidad es menos clara, en su mayor parte no se han asignado responsabilidades con respecto a su puesta en práctica y los resultados siguen siendo difíciles de medir. Actualmente, el Marco de Resultados Corporativos es el único documento estratégico con una meta para la diversidad, aunque la meta está combinada con la igualdad de género (porcentaje de operaciones de financiamiento alineadas con la igualdad de género y la diversidad).

2. Capacidad técnica

El análisis de la cartera realizado por OVE muestra que el grado de integración de los temas de género y diversidad ha aumentado en las divisiones que están trabajando de manera proactiva para aumentar su capacidad. Fuera del Sector Social, el Sector de Infraestructura y Energía es el que tiene el mayor grado de integración de la perspectiva de género, posiblemente debido a su labor de aumento de la capacidad.

Por ejemplo, INE ha creado un conjunto de instrumentos para facilitar la integración transversal de la perspectiva de género, en tanto que TSP ha creado un laboratorio de género⁵¹ que, según el personal, ha ayudado a obtener conocimientos pertinentes para el diseño y la ejecución de operaciones (detección de disparidades de género en sectores específicos y soluciones). Muchos de los funcionarios entrevistados por OVE consideran que el laboratorio de género es un método prometedor para desarrollar la capacidad en materia de género, y otras divisiones sectoriales han puesto en marcha iniciativas similares (por ejemplo, el programa de investigación de la División de Competitividad, Tecnología e Innovación sobre las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe). En vista de que el Banco ha estado usando un enfoque conscientemente secuencial y focalizado para aumentar la capacidad en las divisiones, la capacidad de estas para incorporar una perspectiva de género no ha aumentado de manera uniforme.

En el plano individual, los funcionarios del BID han aumentado su capacidad para incorporar temas de género y diversidad, aunque su capacidad es mayor en relación con el género que con la diversidad. La mitad de los jefes de equipo encuestados por OVE dijeron que habían recibido capacitación sobre temas de género, mientras que solo 27% dijeron lo mismo con respecto a la diversidad. Según los datos del Banco, 1.020 funcionarios al año, en promedio, recibieron capacitación entre 2014 y 2016 (BID-2017b). Al mismo tiempo, los jefes de equipo entrevistados y encuestados por OVE señalaron que los especialistas de GDI y los consultores contratados por sus divisiones han sido útiles para integrar temas de género y diversidad en el diseño y la ejecución de proyectos. OVE observó que los puntos de coordinación sobre género desempeñan un papel importante en sus divisiones, ya que ayudan a sus colegas a buscar formas de incorporar una perspectiva de género en las operaciones, a pesar de su diferente grado de conocimiento y experiencia con respecto a esos temas. Esta colaboración y aprendizaje práctico también han llevado a un aumento de la capacidad del personal. Sin embargo, los especialistas sectoriales también observaron la necesidad de contar con más pericia a nivel sectorial para detectar y resolver los desafíos en materia de género y diversidad.

La agenda de conocimientos del Banco también está propiciando el desarrollo de la capacidad del personal para comprender mejor las disparidades de género y diversidad en la región y la eficacia de ciertas intervenciones. El Departamento de Investigación y Economista Jefe (RES) del Banco ha hecho estudios y encuestas con elementos de género. RES ha realizado varios estudios rigurosos, algunos de ellos en coordinación con GDI y otras divisiones sectoriales, que están sentando las bases para comprender mejor las disparidades de género y su dinámica; por ejemplo, las encuestas realizadas en preparación para su informe insignia Desarrollo en las Américas y sus contribuciones a las publicaciones Pulso Social del Sector Social. Como se mencionó, las evaluaciones de impacto realizadas por el Banco de intervenciones relacionadas con el género han proporcionado pruebas empíricas para comprender mejor la eficacia de los distintos enfoques de la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

3. Incorporación de los temas de género y diversidad en las prácticas institucionales

El Banco está realizando grandes avances en el cambio gradual de la cultura institucional y en la motivación del personal para incorporar los temas de género. El liderazgo y el compromiso de los altos directivos con la integración transversal de la perspectiva de género, las políticas de recursos humanos que promueven la equidad de género en el personal y en la Administración⁵², una política de comunicación que promueve temas de género en el Banco y la labor de capacitación han ayudado a sensibilizar a una parte considerable del personal del Banco. Muchos funcionarios han internalizado el deseo de ayudar a eliminar las disparidades de género. Como dijeron varios de los especialistas y gerentes entrevistados, la equidad de género se ha vuelto parte de nuestro ADN porque creemos que es la manera correcta de proceder y contribuye al desarrollo. Asimismo, muchos especialistas dijeron que esa es la razón principal por la cual quieren trabajar en temas de género y que seguirían trabajando con esos temas incluso si no hubiera incentivos extrínsecos tales como recompensas monetarias o reconocimiento y a pesar de los altos costos de transacción relacionados con la inclusión de temas de género en el diseño de proyectos. Sin embargo, el 43% de los funcionarios que respondieron a la encuesta dijeron que la inclusión de los temas de género y diversidad tenía costos de transacción elevados. Según las entrevistas y el grupo de coordinación, esos costos se deben al tiempo adicional y el trabajo necesario para incluir esos temas, a la falta de fondos y a la reticencia de las contrapartes del Banco.

El Banco también ha comenzado a motivar al personal incluyendo metas de género en las evaluaciones de desempeño. Sin embargo, no resulta claro si esas metas han influido mucho. Aunque se están incorporando metas de género gradualmente en la evaluación anual del desempeño⁵³, solo el 30% de los funcionarios que respondieron a la encuesta dijeron que se habían incluido esas metas en la revisión de su desempeño. Además, la mayoría de los especialistas que le dijeron a OVE que se habían incluido metas relacionadas con el género en su revisión del desempeño observaron que el cumplimiento de dichas metas no redundaba en calificaciones más altas de desempeño o en ascensos. En cambio, 64% de los funcionarios que respondieron a la encuesta dijeron que el reconocimiento público de un trabajo superior en la promoción de la igualdad de género los motivaba a incluir elementos de género en el diseño de sus operaciones.

El requisito de incluir la igualdad de género en la sección de alineación estratégica de la Matriz de Efectividad en el Desarrollo (DEM) ha resultado ser un incentivo importante para la promoción de la integración transversal de la perspectiva de género. De los funcionarios que respondieron a la encuesta, el 63% dijeron que ese requisito los motiva a incluir temas de género en los proyectos que diseñan. Sin embargo, la mayoría de los especialistas entrevistados dijeron que el proceso de aprobación de la DEM estaba convirtiéndose en un desincentivo porque (i) el personal de SPD no tiene experiencia en la materia ni un criterio uniforme para evaluar la lógica vertical de los componentes de género; y (ii) SPD se ha concentrado

en el vínculo entre las actividades e indicadores de género y la lógica vertical general del proyecto, en lugar de permitir que los componentes de género tengan su propia lógica vertical. Por ejemplo, muchos especialistas le dijeron a OVE que, para obtener un puntaje más alto en la Matriz de Efectividad en el Desarrollo, tenían que suprimir elementos de género en el diseño del proyecto (o incluir algo fácil de lograr en vez de concentrarse en las verdaderas disparidades de género) porque las exigencias de SPD eran demasiado estrictas (un valor de referencia para los indicadores de resultados relativos al género cuando no lo había, pruebas de los nexos causales, etc.). Agregaron que era frustrante dedicar un gran esfuerzo a la inclusión de una perspectiva de género en el diseño del proyecto cuando al final tenían que quitarla porque no podían cumplir las exigencias.

4. Asignación de recursos

La asignación de recursos para contratar especialistas y consultores sobre género y financiar iniciativas en algunas divisiones sectoriales a fin de aumentar la capacidad ha fomentado una mayor integración de la perspectiva de género en las operaciones. No obstante, todavía no se dispone ampliamente de recursos para incorporar los temas de género y diversidad en todas las divisiones. Las que más han avanzado con la integración transversal de la perspectiva de género⁵⁴ han recurrido a fondos bilaterales y para cooperación técnica⁵⁵, ahora que ya no existe el Fondo de Género y Diversidad y quedan muy pocos recursos del respectivo Fondo de Múltiples Donantes. En las divisiones donde el progreso ha sido más lento, muchos especialistas afirman que no cuentan regularmente con recursos para analizar debidamente las disparidades de género en sus sectores y proyectos y preparar componentes de género. El personal de la Vicepresidencia de Países también se quejó de la falta de recursos para analizar debidamente las disparidades de género a nivel de país y de sector. En las divisiones donde el progreso ha sido más lento, varios jefes de división señalaron que necesitarían más recursos para detectar las disparidades de género en su sector, buscar intervenciones adecuadas y evaluar su posible impacto. Por último, debido en parte a que no se da un seguimiento adecuado a los fondos destinados a reducir las disparidades de género en las operaciones del Banco y no se informa debidamente al respecto, el Banco no hace ningún análisis para determinar los recursos que se necesitan a nivel de país, sector, proyecto e institución para reducir eficazmente las disparidades de género encontradas.

5. Sistemas de rendición de cuentas y seguimiento

En los sistemas de rendición de cuentas y seguimiento del Banco se pone de relieve la medición de insumos y productos y se presta poca atención a la captación de resultados y al análisis para determinar si se reducen las disparidades de género y diversidad pertinentes por medio de las operaciones. OVE encontró 67 indicadores para medir el trabajo inicial del Banco en materia de género y solo tres indicadores institucionales para medir el progreso general de la ejecución de

proyectos o componentes relativos al género⁵⁶. Asimismo, más de el 70% de los funcionarios que respondieron a la encuesta dijeron que no desglosan los datos por sexo sistemáticamente en los informes de terminación de proyecto y los informes de seguimiento del avance. Asimismo, en la mayoría de las operaciones en las cuales se incorporan temas de género y diversidad, eso se hace en forma de actividades de relativamente poco alcance que no están alineadas necesariamente con los objetivos principales de la operación y para las cuales no siempre hay indicadores de resultados que midan su eficacia. Ese factor, combinado con el número reducido de operaciones en la cartera en revisión que han concluido y para las cuales se han hecho informes de terminación de proyecto, limita el número de operaciones de la cartera de género y diversidad cuya eficacia se puede medir. La dificultad para incorporar resultados en las operaciones que integran temas de género y diversidad no es privativa del BID; en informes recientes de las oficinas de evaluación del Banco Mundial y el Banco Asiático de Desarrollo se ha señalado esta dificultad (BM-2015 y BAD-2017).



**It takes
a real
MAN to
CARE**

5 Conclusiones y Recomendaciones

Desde 2010, el marco estratégico del Banco ha evolucionado para fortalecer el apoyo a los temas de género y diversidad, aunque se ha hecho más hincapié en el género. Esta labor ha llevado a un mayor número de actividades que incluyen esos temas, especialmente préstamos para género y operaciones de cooperación técnica para diversidad. Han aumentado no solo el número de operaciones de préstamo en las cuales se incorpora una perspectiva de género sino también la medida en que se incorpora esa perspectiva. Esta tendencia refleja una mayor capacidad de las divisiones sectoriales del Banco y su reconocimiento de la importancia de abordar la perspectiva de género. El número de préstamos en los cuales se incorpora la diversidad y el grado de integración de la diversidad también aumentaron con el tiempo, aunque el aumento no fue tan pronunciado como el observado con la perspectiva de género.

Varios factores externos e internos influyen en la atención que presta el Banco a los temas de género y diversidad. La prioridad que los países prestatarios asignan a los temas de género y diversidad probablemente sea un factor importante que influye en el número de operaciones en las cuales se incorporan esos temas y, lo que es más importante aún, en el grado relativo de integración. Al mismo tiempo, varios factores internos han tenido una influencia positiva en el nivel y el grado de apoyo a los temas de género y diversidad. A pesar del mayor número de operaciones en las cuales se incorporan temas de género y diversidad y su grado relativo de integración, los sistemas de rendición de cuentas y seguimiento del Banco no realizan un seguimiento adecuado de los resultados de esta cartera ni los miden debidamente. En adelante, será importante que el Banco consolide su capacidad para incorporar los temas de género y diversidad y que presente suficientes pruebas de la eficacia de esas actividades en el desarrollo.



Desde 2010, el marco estratégico del Banco ha evolucionado para fortalecer el apoyo a los temas de género y diversidad.
© BID

Basándose en los hallazgos de esta evaluación, OVE tiene las siguientes recomendaciones para el apoyo continuo del BID a los temas de género y diversidad:

- 1. Ampliar la base de pruebas empíricas de la eficacia del apoyo a los temas de género y diversidad, en particular a nivel de operaciones, asegurando que haya incentivos adecuados para que los jefes de equipo den seguimiento a la ejecución y evalúen los resultados.** El Plan de Acción de Género y el Documento de Marco Sectorial han sido buenos instrumentos para comprender mejor las disparidades en materia de género y diversidad y concentrar la atención de los ámbitos prioritarios para las líneas de acción del Banco en esos temas. Aunque el Banco ha obtenido algunas pruebas empíricas en sus productos de conocimiento y en operaciones concluidas recientemente, es importante que siga mejorando sus conocimientos a nivel operativo sobre lo que da resultado en los ámbitos prioritarios.
- 2. Seguir profundizando el diálogo con los países prestatarios en esos ámbitos prioritarios, aprovechando los conocimientos acumulados en el Banco y en otras instituciones de desarrollo.** Un diálogo sólido basado en pruebas empíricas confiables ayudará a aumentar el número de operaciones que incorporen temas de género y diversidad, así como el grado y la eficacia con que se haga.

- 3. Junto con el Directorio, adoptar una nueva perspectiva de la forma y la medida en que el Banco debe continuar apoyando la diversidad en sus operaciones.** En los últimos años, el Banco ha tendido a dar prioridad a temas de género frente a la diversidad, de modo que se justifica reabrir el debate sobre su enfoque en torno a la diversidad. En ese debate se debe tener en cuenta la ventaja comparativa del Banco, así como las pruebas empíricas de su eficacia relativa y los costos y beneficios de los distintos enfoques hasta la fecha. Hay que tener en cuenta también si el alcance del enfoque actual del Banco con respecto a la diversidad —desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes— es adecuado o debería ampliarse a fin de incluir otros tipos de diversidad, como orientación sexual y personas con discapacidades.

- ¹ En las políticas se define la incorporación de los temas de género como “el proceso que busca que la igualdad de género y las necesidades de mujeres y hombres sean escuchadas y atendidas en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las intervenciones del Banco, con especial énfasis en las operaciones de préstamo de los sectores público y privado, dada su importancia en la institución”.
- ² El BID centra sus actividades en materia de diversidad en las poblaciones indígenas y los afrodescendientes porque constituyen las poblaciones diversas más grandes de la región y ha asumido compromisos institucionales con estos grupos por medio de sus políticas. Sin embargo, el Banco reconoce otros tipos de diversidad en la región, como la orientación sexual y las personas con discapacidades.
- ³ Entre las evaluaciones anteriores de OVE en materia de género y diversidad se encuentran las siguientes: ¿Se está Integrando la Perspectiva de Género en los Proyectos del Banco? (2010) (documento RE-373); Implementación de la Estrategia para Desarrollo Indígena: Lecciones de la Revisión de Portafolio (2012) (documento RE-419); Evaluación Intermedia de los Compromisos del Noveno Aumento: Salvaguardias Medioambientales y Sociales, incluida la Política de Género (2013) (documento RE-445-3) y Evaluación Intermedia de los Compromisos del Noveno Aumento: Evaluación de la Estrategia del Sector Social para la Igualdad y la Productividad (2013) (documento RE-427-3).
- ⁴ La cartera comprendía préstamos del BID y del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y operaciones de cooperación técnica en apoyo del sector privado.
- ⁵ Bolivia, Jamaica, Nicaragua y Uruguay.
- ⁶ En varios países de la región, especialmente del Caribe, las tasas de terminación de estudios y de rendimiento escolar en la escuela secundaria son más bajas en los varones. En América Latina y el Caribe, en promedio, más niñas que niños van a la escuela secundaria (77% en comparación con 74%) y la tasa de terminación de estudios es de 47% para las niñas y 39% para los niños.
- ⁷ En algunos países, como Honduras, Belize y Guatemala, la tasa de participación de los hombres en la fuerza laboral es el doble que la tasa de las mujeres.
- ⁸ La literatura especializada parece indicar que esto está relacionado en parte con el hecho de que las mujeres, a pesar de que representan más de 61% de los graduados universitarios de la región, representan solamente 30% de los graduados en los campos de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (UNESCO/UIS).
- ⁹ Algunos factores son el menor acceso a financiamiento, tasas más bajas de propiedad de tierras e inmuebles, limitaciones del tiempo y la movilidad debido a las obligaciones domésticas y menos acceso a capacitación y servicios para empresas.
- ¹⁰ Esto se basa en el índice de femineidad de los hogares pobres (CEPAL), que compara el porcentaje de mujeres pobres de 20 a 59 años con los hombres pobres de la misma franja etaria.
- ¹¹ La tasa de mortalidad materna varía mucho en América Latina y el Caribe: en el Caribe es el triple que en el resto de la región.
- ¹² Aunque las mujeres representan en promedio 50% de los empleados públicos de la región, ocupan solamente 20% de los altos cargos directivos (Ernst and Young 2013). En las empresas de la región que cotizan en bolsa, las mujeres ocupan solamente alrededor de 9% de los cargos ejecutivos y 5% de los cargos de director y gerente general (Flabbi, Piras y Abrahams 2016).
- ¹³ El grado de exclusión de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes en la región no se comprende cabalmente debido a la falta de datos fidedignos desglosados por raza y origen étnico. Sin embargo, hay pruebas empíricas que muestran una gran disparidad socioeconómica entre estas poblaciones y las poblaciones que no son indígenas o afrodescendientes.
- ¹⁴ En América Latina y el Caribe hay alrededor de 45 millones de indígenas, que representan 8% de la población de la región (CEPAL 2014). Los afrodescendientes representan alrededor de 21% de la población de la región (CEPAL 2016). Las estimaciones de la población afrodescendiente en América Latina varían según las diferentes instituciones internacionales. Las diferencias están directamente relacionadas con la fuente primaria de datos y los métodos utilizados para el cálculo, que en muchos casos no han sido validados por las instituciones estadísticas nacionales.

- ¹⁵ Aunque es difícil encontrar datos regionales desglosados por raza y origen étnico, algunos estudios muestran que la mortalidad materna entre las mujeres indígenas de la región es hasta el triple del promedio regional (Cordero Muñoz 2010). Las poblaciones indígenas presentan “niveles desproporcionadamente elevados de mortalidad materna e infantil, malnutrición, enfermedades cardiovasculares, VIH/SIDA y otras enfermedades infecciosas como el paludismo y la tuberculosis” (Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad 2017). Los estudios sobre Brasil, Colombia y Ecuador muestran una situación similar de la mortalidad materna entre las mujeres afrodescendientes.
- ¹⁶ Esto se debe a que las mujeres indígenas reciben menos atención profesional en el parto, tienen menos acceso a las vacunas y presentan tasas más bajas de tratamiento de enfermedades infantiles.
- ¹⁷ Las tasas de terminación de la escuela primaria de los niños indígenas son muy inferiores a las de los niños no indígenas de la región: desde 9 puntos porcentuales menos en Bolivia hasta casi 44 puntos porcentuales menos en Panamá (cálculos del BID de 2017 basados en la Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida de los Hogares [México], la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida [Guatemala], la Encuesta de Niveles de Vida [Panamá], la Encuesta de Condiciones de Vida [Ecuador], la Encuesta Nacional de Hogares [Perú] y la Encuesta de Hogares [Bolivia]).
- ¹⁸ TERCE es un estudio en gran escala del rendimiento escolar realizado en 2013 por la UNESCO en 15 países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay, así como en el estado mexicano de Nuevo León.
- ¹⁹ En Brasil, los afrodescendientes ganan alrededor de el 53% menos que el resto de la población y el 70% de las familias brasileñas que viven en la pobreza extrema son afrodescendientes (IBGE 2013). En Colombia, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo calcula que la tasa de pobreza extrema en los municipios donde los afrodescendientes representan el 30% o más de la población es de el 43,1%, en comparación con el 27,8% de la población general.
- ²⁰ Solo cuatro países tienen datos sobre la pobreza desglosados por raza (Brasil, Ecuador, Perú y Uruguay). Estas cifras muestran tasas de pobreza entre los afrodescendientes que van del 11% en Uruguay al 42% en Ecuador (CEPAL 2014).
- ²¹ La política se aplica a las ventanillas de operaciones del FOMIN y del BID con y sin garantía soberana, que incluían el Departamento de Financiamiento Estructurado y Corporativo y Oportunidades para la Mayoría, fusionados en 2016 en la Corporación Interamericana de Inversiones (CII).
- ²² El Fondo de Género y Diversidad ahora forma parte del Fondo Básico Social, en tanto que el Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y Diversidad todavía sigue vigente.
- ²³ En el Informe de Avance del Plan de Acción de Género 2014-2016 se señalaron siete desafíos para apoyar los temas de género: (i) medir los resultados obtenidos del establecimiento de una agenda y la formación de alianzas; (ii) aumentar el porcentaje de estrategias de país que incluyen un análisis, acciones y resultados relativos al género; (iii) continuar aumentando y mejorando la calidad de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de las operaciones financieras; (iv) traducir el buen diseño de los proyectos en resultados concretos en la ejecución; (v) ampliar la cartera de inversiones directas en igualdad de género; (vi) llevar un control sistemático de la aplicación de las salvaguardias de género en las operaciones financieras del BID; y (vii) subsanar las deficiencias de conocimiento en cuanto a qué funciona para fomentar la igualdad de género en los diversos sectores y divulgar el conocimiento entre el personal del Banco y los responsables de tomar decisiones en la región.
- ²⁴ Las líneas de acción son las siguientes: ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos para mujeres y niños; ampliar las oportunidades económicas para las mujeres; fortalecer la voz y el poder de agencia de la mujer; ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos para las poblaciones indígenas; apoyar el empoderamiento económico de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes; y fortalecer la gobernabilidad de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes.

- ²⁵ En el documento GN-2588-4 se señala que ciertas características, como el género, la raza y el origen étnico, desempeñan un papel importante en diferentes aspectos de la desigualdad en la región.
- ²⁶ En el documento AB-3008 se estableció la “igualdad de género y diversidad” como uno de los tres temas transversales de la institución
- ²⁷ El Marco de Resultados Corporativos 2016-2019 contiene un conjunto más amplio de indicadores para medir la contribución del Banco a la igualdad de género, como la tasa de mortalidad materna, el empleo formal de las mujeres y las mujeres beneficiarias de iniciativas de empoderamiento económico. Además, se desglosan otros indicadores por sexo.
- ²⁸ El trabajo del Banco en relación con los afrodescendientes se ha centrado en contextos en los cuales los afrodescendientes se ven excluidos debido a su situación u origen racial o étnico, lo cual por lo general no ocurre en los países anglohablantes del Caribe.
- ²⁹ De acuerdo con las directrices, el documento GN-2386-8 iba a aplicarse en todos los países de América Latina y el Caribe excepto Jamaica, Haití, Trinidad y Tobago, Bahamas, Barbados y Uruguay. Específicamente, en las directrices se señala que las divisiones de países seguirán los procedimientos para la aplicación de la OP-765 “para los países con población indígena significativa en tamaño, diversidad o vulnerabilidad”.
- ³⁰ GDI y la Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo (SPD) utilizaron metodologías diferentes durante el período comprendido en la evaluación. En la clasificación de GDI se analiza exclusivamente el género (no la diversidad), en tanto que SPD comenzó a incluir la diversidad recién en 2016. Asimismo, ninguna de las dos metodologías lleva a una evaluación uniforme del grado relativo de integración de elementos de género o diversidad en las operaciones del Banco durante la totalidad del período comprendido en la evaluación: mientras que GDI da seguimiento a la inclusión de elementos de género en distintas etapas del diseño de proyectos sin verificar la lógica vertical entre ellos, SPD se centra en la evaluabilidad y cambió la metodología en 2016 (véase el [Anexo I](#)).
- ³¹ OVE identificó la cartera pertinente de género y diversidad en toda la cartera de operaciones del BID combinando las operaciones clasificadas por distintos departamentos del Banco. Comenzó por la cartera completa de préstamos y operaciones de cooperación técnica del Banco correspondiente al período de la evaluación (2011-2016) y seleccionó todas las operaciones que GDI había señalado anteriormente que tenían algún elemento de género o diversidad (objetivo, subobjetivo, diagnóstico, actividad, seguimiento y evaluación). A fin de encontrar las operaciones faltantes, OVE hizo una verificación cruzada de las operaciones con documentos pertinentes, como las revisiones del Plan de Acción de Género, en los cuales se señalan las operaciones identificadas por el Departamento de Financiamiento Estructurado y Corporativo (SCF), Oportunidades para la Mayoría (OMJ), la Corporación Interamericana de Inversiones (CII) para 2016 y el FOMIN, así como otros documentos del Banco, como los informes anuales de operaciones de SPD. De esta forma, OVE logró identificar todos los préstamos y operaciones de cooperación técnica que pudieran tener algún elemento de género o diversidad.
- ³² El análisis de OVE permite comprender la forma en que se han integrado elementos de género y diversidad en las operaciones de las distintas divisiones sectoriales y las disparidades que se han abordado en ese sentido. En vista de las dificultades para medir la efectividad de la cartera de género y diversidad, la revisión de la cartera arroja luz sobre el posible impacto de las operaciones según su grado relativo de integración, lo cual se analiza con más detenimiento más adelante en este capítulo.
- ³³ Durante el período comprendido en la evaluación, el Grupo del Banco tenía cuatro ventanillas para proporcionar financiamiento sin garantía soberana al sector privado: SCF, OMJ, la CII y el FOMIN. En enero de 2016, SCF y OMJ se fusionaron con la CII.
- ³⁴ El número de préstamos que integran elementos de género aumentó de 42 en 2011 a 56 en 2016.

- ³⁵ El número de préstamos aprobados con algún elemento de diversidad se duplicó, pasando de 8 en 2011 a 16 en 2016.
- ³⁶ Ciudad Mujer en El Salvador en 2011 y 2015 (ES-L1056 & ES-L1092), Alianza de Financiamiento con Itaú Unibanco para MYPYME de Propiedad de Mujeres en Brasil (BR-L1437) y Ciudad Mujer en Honduras en 2016 (HO-L1117). Asimismo, GDI trabajó junto con IFD en cinco operaciones (GY-L1042, PR-L1077, BR-L1343, BR-L1417 y CH-L1105) y con CSD en dos (BO-L1079 y BR-L1412).
- ³⁷ La Estrategia de País con las Bahamas es la única que no incluye temas de género.
- ³⁸ En los últimos años, el FOMIN aprobó más de US\$34 millones para 44 operaciones de financiamiento no reembolsable con el fin de abordar disparidades de género. Al complementar la actividad del sector privado y crear alianzas locales pertinentes, el FOMIN ha adquirido pericia especializada en temas de género pertinentes para la región: actividad empresarial y acceso a servicios.
- ³⁹ Esto concuerda con la experiencia de otras instituciones de desarrollo.
- ⁴⁰ Como parte de la revisión de la cartera, OVE identificó indicadores de resultados desglosados por sexo y relativos al género en cada préstamo examinado, adoptando las siguientes definiciones tomadas de los Lineamientos de Implementación de la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (2013): un resultado desglosado por sexo consiste en datos (estadísticas, resultados de entrevistas y otros tipos de información básica) que hace una clara distinción entre los datos aplicables a mujeres y los datos aplicables a hombres. Este tipo de indicador de por sí no mide cambios conducentes a la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer. Un resultado relativo al género es un producto, resultado o impacto que contribuye a la igualdad de género o al empoderamiento de la mujer.
- ⁴¹ OVE adoptó una definición de resultados relativos a la diversidad y resultados desglosados por diversidad análoga a la que había adoptado en relación con los resultados relativos al género.
- ⁴² EDGE es una certificación que pueden obtener las compañías del sector privado para mostrar que ofrecen lugares de trabajo equitativos y mutuamente beneficiosos para hombres y mujeres. El enfoque del valor compartido del BID es una iniciativa que busca efectos sociales positivos por medio de inversiones sistemáticas, alineadas con el negocio y, por ende, sostenibles.
- ⁴³ El porcentaje de encuestados de cada sector fue el 48% del sector público, el 20% del sector privado, el 12% del sector de la producción de conocimientos y el 18% del sector de la sociedad civil y la beneficencia.
- ⁴⁴ Los desafíos para el desarrollo clasificados como los más urgentes fueron seguridad ciudadana y justicia, educación y desarrollo en edad preescolar, protección social y pobreza, y agua y saneamiento.
- ⁴⁵ Los temas transversales clasificados como los más importantes fueron fortalecimiento de la eficacia del gobierno y mejora de los servicios a los ciudadanos.
- ⁴⁶ Cabe destacar que algunos desafíos y temas clasificados como muy importantes, como educación, protección social, seguridad ciudadana y justicia, tienen dimensiones importantes de género y diversidad. Asimismo, la baja clasificación de los temas de género y diversidad es relativa en comparación con otros desafíos y no indica necesariamente que los gobiernos consideren que no revisten ninguna importancia en términos absolutos.
- ⁴⁷ Un participante en un grupo de coordinación afirmó que había tenido que dirigir proyectos en países donde los funcionarios del gobierno se le ríen en la cara cuando menciona el género y la diversidad, mientras que en otros países reciben sus comentarios con los brazos abiertos.

- ⁴⁸ En el [Anexo III](#) se presentan definiciones más detalladas de los factores y se compara al BID con el Banco Mundial, el Banco Asiático de Desarrollo y el Banco Africano de Desarrollo en lo que se refiere a estos cinco factores.
- ⁴⁹ Algunos ejemplos son las declaraciones en homenaje al Día Internacional de los Pueblos Indígenas y el Decenio Internacional para los Afrodescendientes (2015-2024).
- ⁵⁰ Según el Informe de Avance Trienal sobre la Aplicación de la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo y el Plan de Acción de Género para Operaciones 2014-2019, el Banco cumplió o excedió 18 de los 23 indicadores que incluían una meta.
- ⁵¹ Transport GenderLab: Banco de Iniciativas para Integrar la Perspectiva de Género en el Transporte (RG-T2864) es una operación de cooperación técnica cuya finalidad es generar conocimientos acerca del diseño, la ejecución y el seguimiento de iniciativas, actividades y estudios a favor de la igualdad de género en el sector del transporte por medio del trabajo conjunto y el intercambio de experiencias. Como parte del laboratorio, TSP tiene tres proyectos, en Bolivia, Nicaragua y Paraguay, con componentes piloto de capacitación de mujeres en la operación de maquinaria pesada a fin de aumentar sus posibilidades de conseguir empleo en el sector de la construcción. La División también está estudiando el problema del acoso en el transporte público y su impacto en las mujeres que usan estos medios de transporte.
- ⁵² Por ejemplo, en el Noveno Aumento General de Capital se estableció una meta clara para aumentar el porcentaje de mujeres en los cargos de nivel medio y superior y en altos cargos directivos. Ese indicador está incluido en el Marco de Resultados Corporativos y actualmente tiene una meta del 43%. Esas medidas ayudaron al Banco a obtener la certificación EDGE en 2017. El Banco no ha establecido metas para aumentar la diversidad étnica y racial de su personal.
- ⁵³ El género y la diversidad se han incluido en el proceso de revisión de desempeño en el Banco desde que se aprobó el Marco de Diversidad e Inclusión en el BID (documento GN-2684) en 2012, y en el Plan de Acción de Género más reciente (2017-2019) se propone incluir el reconocimiento del trabajo operacional que apoya la igualdad de género en las revisiones del desempeño de los empleados.
- ⁵⁴ Por ejemplo, TSP, WSA y la División de Capacidad Institucional del Estado.
- ⁵⁵ Estos fondos son el Fondo Español de Cooperación para Agua y Saneamiento, la Facilidad para la Promoción de Bienes Públicos Regionales y los recursos no reembolsables apalancados por el Banco de países como Canadá. El personal del BID y de las unidades de ejecución de proyectos señaló también que los Fondos de Inversión en el Clima, que requieren un análisis de género en el plan de inversión del país, también han sido una fuente de financiamiento de actividades de género en proyectos relacionados con el clima.
- ⁵⁶ OVE examinó todos los documentos estratégicos y de política del Banco sobre género y diversidad (política de género, planes de acción de género y Documentos de Marco Sectorial) y encontró 18 objetivos institucionales y 70 indicadores para el género y la diversidad. No todos los indicadores tienen metas ni son objeto de seguimiento por el Banco. Los tres indicadores que miden la ejecución de proyectos o componentes de género constan en el Plan de Acción de Género (2017-2019): (i) porcentaje de informes de seguimiento del avance de préstamos con garantía soberana que facilitan información sobre resultados relativos al género incluidos en su matriz de resultados; (ii) porcentaje de los informes de terminación de proyectos de préstamos con garantía soberana que incluyen resultados específicos relativos al género en la matriz de resultados y que notifican resultados satisfactorios de las medidas para fomentar la igualdad de género; y (iii) porcentaje de los resultados relativos al género incluidos en la matriz de resultados de los préstamos con garantía soberana que se alcanzan durante la ejecución del proyecto.

- Banco Asiático de Desarrollo. Departamento de Evaluación Independiente. 2017. *Asian Development Bank Support for Gender and Development (2005-2015): Thematic Evaluation*. Manila: BAD.
- Banco Interamericano de Desarrollo. 2017a. Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad. Washington, D.C.: BID.
- _____. 2017b. *Three-Year Progress Report on the Implementation of the Operational Policy for Gender Equality in Development and the Gender Action Plan for Operations, 2014-2016*. Washington, D.C.: BID.
- _____. 2017c. Plan de Acción de Género para Operaciones 2017-2019. Washington, D.C.: BID.
- Banco Mundial. 2015. *Indigenous Latin America in the Twenty-First Century: The First Decade*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- _____. Grupo de Evaluación Independiente. 2016. *Results and Performance of the World Bank Group 2015: An Independent Evaluation*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Barros, Ricardo, Pedro Olinto, Trine Lunde y Mirela Carvalho. 2011. *The impact of access to free childcare on women's labor market outcomes: Evidence from a randomized trial in low-income neighborhoods of Rio de Janeiro*. Foro de Economistas del Banco Mundial.
- Brouwers, Ria. 2013. *Revisiting gender mainstreaming in international development: Goodbye to an illusionary strategy*. Institute of Social Studies Working Paper Series/General Series (556). Rotterdam: Universidad Erasmus de Rotterdam.
- Buvinic, Mayra. 1986. Projects for women in the *Third World: Explaining their misbehavior*. *World Development* 14(5): 653-664.
- Carvalho, L. 2016. Presentación del estudio Prevenir los Conflictos, Transformar la Justicia, Garantizar la Paz. El Salvador. Organismo de las Naciones Unidas para la Mujer en las Américas y el Caribe.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2014. Mujeres indígenas: nuevas protagonistas para nuevas políticas. Santiago: CEPAL.
- _____. 2016. *Employment Situation in Latin America and the Caribbean*. Santiago: CEPAL.
- _____. 2017. *Gender Equality Plans in Latin America and the Caribbean*. Santiago: CEPAL.
- Cordero Muñoz, Luis. 2010. Salud de la mujer indígena: Intervenciones para reducir la muerte materna. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo. ISBN 978 1-59782-110-0.

- Corporación Financiera Internacional. 2016. *Investing in Women's Employment: Good for Business, Good for Development*. Washington, D.C.: IFC.
- Ernst and Young. 2013. *Worldwide Index of Women as Public-Sector Leaders. Opening Doors for Women Working in Government*. Nueva York, NY: Ernst and Young.
- Flabbi, L., C. Piras y S. Abrahams. 2016. *Female Corporate Leadership in Latin America and the Caribbean Region: Representation and Firm Level Outcomes*. IDB Working Paper 655. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Fondo Monetario Internacional. 2016. *She is the Answer*. Finance and Development, Vol. 53 (1). Washington, D.C.: FMI.
- Foro Económico Mundial. 2015. *The Global Gender Gap Index*. Ginebra: Foro Económico Mundial.
- Global Entrepreneurship Research Association. 2017. *Global Entrepreneurship Monitor: Global Report 2016/2017*. Londres: GERA.
- Grown, Caren, Malokele Nanivazo y Valeria Vargas Sejas. 2014. *Aid and Gender Equality*. Helsinki: Universidad de las Naciones Unidas – Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo.
- Kenny, Charles y Megan O'Donnell. 2016. *Do the Results Match the Rhetoric? An Examination of World Bank Gender Projects*. CGD Policy Paper 077. Washington D.C.: Center for Global Development.
- Kronik, Jakob y Dorte Verner. 2010. *Indigenous peoples and climate change in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Nowak, Matthias. 2012. *Femicide: A Global Problem*. Small Arms Survey Research Notes 14, febrero de 2012. Ginebra: Graduate Institute of International and Development Studies.
- Ñopo, Hugo. 2012. *New century, old disparities: Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- O'Donnell, Megan. 2017. *Multilateral Development Banks' Approaches to Gender Equality*. Documento para la Oficina de Evaluación y Supervisión del Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C.: BID.
- Oficina de Evaluación y Supervisión (OVE) – BID. 2017. *Las evaluaciones de impacto del BID: Producción, uso e influencia*. Washington, D.C.: BID.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 2016. *Informe de Resultados TERCE, Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo*. Santiago, Chile: UNESCO.

- Organización Mundial de la Salud. 2013. *Responding to intimate partner violence and sexual violence against women: WHO clinical and policy guidelines*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. 2014. *Women, Government, and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth*. París: OCDE.
- Patrinos, Harry Anthony y Emmanuel Skoufias. 2007. *Economic opportunities for indigenous peoples in Latin America*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Restrepo-Méndez, María Clara, Debbie A. Lawlor, Bernardo L. Horta, Alicia Matijasevich, Iná S. Santos, Ana M. B. Menezes, Fernando C. Barros y Cesar G. Victora. 2015. *The Association of Maternal Age with Birthweight and Gestational Age: A Cross-Cohort Comparison*. *Pediatric and Perinatal Epidemiology* 29(1): 31–40. doi:10.1111/ppe.12162.
- Shapiro, Joseph y Jorge Moreno Trevino. 2004. *Compensatory Education for Disadvantaged Mexican Students: An Impact Evaluation Using Propensity Score Matching*. Policy Research Working Paper 3334. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Stuart, Sheila. 2014. *The Beijing Platform for Action: Twenty Years of Implementation in the Caribbean*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Van Dam, Chris. 2011. *Indigenous territories and REDD in Latin America: Opportunity or threat?* *Forests* 2(1): 394-414.

