

Documento de Cooperación Técnica (CT)

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Colombia/CAN
▪ Nombre de la CT:	Cuantificando la demanda femenina por horario laboral flexible en el mercado de trabajo en Bogotá
▪ Número de CT:	CO-T1452
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Claudia Piras (SCL/GDI) y Monserrat Bustelo (SCL/GDI), Jefas de Equipo; Lina Uribe (SCL/GDI), Carolina Gonzalez Velosa (SCL/LMK); y Javier Jiménez (LEG/SGO)
▪ Indicar si es: Apoyo Operativo, Apoyo al Cliente, o Investigación y Difusión	Apoyo al Cliente
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	27 de abril de 2017
▪ Beneficiario (países o entidades que recibirán la asistencia técnica):	Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá
▪ Organismo Ejecutor y Nombre de Contacto	Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través de la División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI). Claudia Piras
▪ Donantes que proveerán financiamiento (Monto y nombre del fondo):	Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y Diversidad (MGD)
▪ Financiamiento Solicitado del BID:	US\$150.000
▪ Contrapartida Loca, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	36 meses (30 meses en ejecución)
▪ Fecha de Inicio Requerida:	1 de octubre del 2017
▪ Tipos de consultores (firmas o consultores individuales):	Individuales y firmas
▪ Unidad de Preparación:	SCL/GDI
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	Sector Social (SCL/SCL)
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	No
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020. Una alianza con América Latina y el Caribe para seguir mejorando vidas (AB-3008):	Igualdad de género y diversidad

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 La igualdad de género en el mercado de trabajo sigue siendo un desafío pendiente en la región. Durante el último medio siglo, el fuerte aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo constituyó uno de los cambios socioeconómicos más sobresalientes en América Latina y el Caribe (ALC). La tasa de Participación Laboral Femenina (PLF) alcanzó el 68%, insuficiente para cerrar la brecha con los hombres, cuya tasa de participación permaneció prácticamente

constante alrededor del 95% (BID, 2017)¹. Estudios recientes muestran que esta tendencia de crecimiento sostenido se ha desacelerado en los últimos años, por el comportamiento de las mujeres casadas o en pareja y aquellas que viven en hogares vulnerables².

- 2.2 La participación económica de la mujer juega un papel clave en el desarrollo económico de los países. En primer lugar, si la participación económica femenina en ALC alcanzara el nivel de la masculina el PIB per cápita sería un 16% más alto³. Por otra parte, el aumento de empleo femenino contribuye significativamente a la caída de la pobreza y la desigualdad⁴: en la primera década del siglo XXI, los ingresos del mercado laboral femenino redujeron un 30% la pobreza extrema y un 28% la inequidad en la región⁵.
- 2.3 Las barreras a la participación en la fuerza laboral de la mujer incluyen la falta de información sobre ofertas de trabajo; la ausencia de competencias cognitivas, técnicas y/o socioemocionales; la discriminación ejercida por los empleadores (Arceo-Gomez y Campos-Vazquez, 2014; Galarza y Yamada, 2014); la falta de políticas de conciliación laboral y familiar (Todd, 2013; Blau y Kahn, 2016); y factores culturales (Morton et al. 2014)⁶. Abordar la multiplicidad de obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de trabajo requiere múltiples acciones de política pública en ALC, aunque existe limitada evidencia empírica rigurosa en referencia a intervenciones efectivas.
- 2.4 Los latinoamericanos destacan que entre los principales obstáculos que tienen las mujeres para integrarse al mercado de trabajo se encuentran: (i) dificultades para que los niños estén atendidos (44%); (ii) empresarios que no contratan a mujeres con niños (38%); (iii) alto nivel de desempleo (37%); y (iv) bajos salarios que desincentivan la participación (37%) (Latinobarómetro, 2015)⁷. En la misma línea,

¹ Estimaciones propias en base a encuestas de hogares de 19 países de ALC para población de 25 a 54 años de edad. El promedio regional se estima sin ponderación de población. Datos calculados en diciembre de 2016.

² Beccaria, Luis, Roxana Maurizio, y Gustavo Vazquez. 2014. «Recent changes in wage inequality in Argentina. The role of labor formalization and other factors».

Gasparini, Leonardo, y M. Marchioni. 2015. Bridging gender gaps. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

³ Gasparini, Leonardo, y M. Marchioni. 2015. Bridging gender gaps. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

⁴ Cuberes, David, y Marc Teignier. 2016. «Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate». *Journal of Human Capital* 10 (1): 1-32.

⁵ World Bank. 2012. The Effect of Women's Economic Power in Latin America and the Caribbean. In: <http://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/PLBSummer12latest.pdf>.

⁶ Arceo-Gomez, Eva O., y Raymundo M. Campos-Vazquez. 2014. «Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country». *The American Economic Review* 104 (5): 376-80.

Galarza, Francisco B., y Gustavo Yamada. 2014. «Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment». *World Development* 58: 83-94.

Todd, Petra. 2013. «How to Improve Women's Employability and Quality of Work in Developing and Transition Economies». A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment.

Blau, Francine D., y Lawrence M. Kahn. 2016. «The gender wage gap: Extent, trends, and explanations». National Bureau of Economic Research.

Morton, Matthew, Jeni Klugman, Lucia Hanmer, y Dorothe Singer. 2014. «Gender at work: A companion to the World Development Report on jobs». World Bank, Washington, DC.

⁷ Latinobarómetro. 2017. «Encuesta Latinobarómetro 2015».

<http://www.latinobarometro.org/latNewsShowMore.jsp?evYEAR=2015&evMONTH=-1>.

los datos de la OIT y Gallup (2017) indican que los dos principales desafíos que enfrentan las mujeres de la región que deciden participar del mercado de trabajo están vinculados con: (i) el balance entre el trabajo y la familia (20%); y (ii) el trato injusto, abusivo o discriminatorio dentro del trabajo (15%)⁸.

- 2.5 En este contexto, los acuerdos laborales flexibles pueden contribuir a fomentar el empleo femenino al facilitar la conciliación laboral y familiar. La literatura proveniente de países europeos señala que las mujeres registran niveles más altos de satisfacción laboral cuando trabajan a tiempo parcial⁹. Por otra parte, la literatura indica que, aunque la flexibilidad laboral puede ser un instrumento para atraer a más mujeres al mercado de trabajo, conlleva ciertos riesgos. El principal es que puede fomentar el ingreso a puestos de nivel inferior o con menores perspectivas de desarrollo¹⁰. Si bien no existen evaluaciones en la región sobre el impacto de los acuerdos laborales flexibles, se ha argumentado que la falta de flexibilidad de los trabajos formales puede impulsar mayor participación de las mujeres en los trabajos informales. Dada la importancia del tema, este debería ser objeto de investigación.
- 2.6 Esta CT persigue cerrar la brecha de conocimiento existente, para informar el diseño de políticas públicas que incentiven la participación laboral femenina. Para ello se busca evaluar experimentalmente una intervención en Colombia cuyo objetivo es entender el impacto de la flexibilización en los contratos laborales en la participación laboral femenina. Específicamente, se busca estimar el impacto de ofrecer empleos con horarios flexibles a mujeres de bajo nivel socioeconómico en Bogotá en sus decisiones de participación en el mercado laboral. La Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá ha expresado su interés en recibir asistencia técnica del Banco para la realización del estudio.
- 2.7 Colombia ha seguido la tendencia de la región, experimentado un aumento sostenido en la entrada de mujeres en el mercado laboral durante las últimas tres décadas. Este aumento sostenido ha estado acompañada por una caída en la fecundidad, cambios en la composición y tamaño de los hogares y en los roles al interior de ellos, un mayor acceso de la mujer al sistema educativo, una transformación del mundo productivo hacia una mayor participación del sector servicios y de un acelerado proceso de urbanización¹¹. A pesar de estos cambios y de la existencia de un marco legal para promover la igualdad, siguen existiendo brechas significativas entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la participación laboral femenina es 22 puntos menor respecto a la de los hombres (74,6% vs 96,3%), el porcentaje de mujeres empleadas en trabajos de baja

⁸ OIT, y Gallup. 2017. «Towards a better future for women and work: Voices of women and men». http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm.

⁹ Booth, Alison L., y Jan C. van Ours. 2013. «Part-time jobs: What women want?» *Journal of Population Economics* 26 (1): 263-83.

OCDE. 2010. *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis*. Organisation for Economic Co-operation and Development.

Asadullah, Mohammad Niaz, y Rosa M. Fernández. 2008. «Work-life balance practices and the gender gap in job satisfaction in the UK: Evidence from matched employer-employee data». *IZA Discussion Papers*.

¹⁰ Blau, Francine D., y Lawrence M. Kahn. 2013. «Female labor supply: Why is the United States falling behind?» *The American Economic Review* 103 (3): 251-56.

¹¹ Santa María y Rojas, 2001; López, 2001; Arango y Posada, 2003, 2004; Flórez, 2004; Fernández, 2006

productividad es 6 puntos mayor que los hombres (53,6% vs 47,6%) y presentan tasas de desempleo casi 5 puntos más altas (9,7 vs 5,1%)¹².

- 2.8 Adicionalmente, existe evidencia de que una de las razones por las que las mujeres no participan en el mercado de trabajo es el hecho de que deben combinar sus tareas familiares con su horario de trabajo. Según datos de la encuesta de hogares GEIH del 2015, el 48,6% de las mujeres inactivas de 25 a 54 años reportan no participar en el mercado de trabajo por responsabilidades familiares. Por el contrario, esta proporción apenas alcanza un valor del 4,7% para el caso de los hombres. Estos datos sugieren que muchas mujeres buscan y prefieren empleos que les permiten combinar sus quehaceres del hogar con el trabajo, lo que requiere horarios relativamente flexibles o menos extensivos.
- 2.9 Los objetivos de la CT son:
- (i) Proporcionar evidencia empírica rigurosa para informar el diseño de políticas efectivas orientadas a cerrar la brecha de género en la participación laboral en Colombia, a través del estudio de la oferta y demanda de trabajos con arreglos flexibles.
 - (ii) Promover un diálogo con los hacedores de política en Colombia para mejorar la capacidad del sector público en promover la igualdad de género en el mercado laboral.
- 2.10 Los objetivos de esta cooperación técnica están fuertemente alineados con la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo del BID (GN-2531-10), que insta al Banco a promover una mayor equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y el Caribe. Esta CT, también, está en línea con la Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2010-2020 (AB-3008), del Banco, específicamente se alinea con el área transversal de igualdad de género y diversidad al fomentar el empoderamiento de la mujer. La CT contribuye a cumplir los objetivos del Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y Diversidad (MGD) mediante la generación de evidencia, conocimiento y herramientas analíticas que apoyan los esfuerzos del gobierno de incorporar género en sus programas. Adicionalmente, la CT se alinea con la Estrategia de País de Colombia 2015-2018 (GN-2832) que prioriza reducir la informalidad laboral que afecta especialmente a las mujeres y estimular su inserción laboral (párrafo 4.44).

III. Descripción de las Actividades/Componentes y Presupuesto

- 3.1 **Componente 1. Diseño e implementación del estudio.** El objetivo de este componente es identificar políticas efectivas para reducir las brechas de género en el mercado laboral. Con este fin, la CT financiará el diseño e implementación de un estudio que busca evaluar experimentalmente si existe una relación entre la participación en el mercado laboral de las mujeres y la flexibilización en los contratos laborales. A diferencia de la información proveniente de las pocas encuestas de hogares donde se ha preguntado sobre el interés en trabajar a tiempo parcial, el diseño de este estudio pretende obtener las verdaderas preferencias por la flexibilidad del mercado de trabajo y, en particular, entender

¹² Estimaciones propias para población de 25 a 54 años de edad en base a GEIH 2015.

qué tipos de acuerdos flexibles serían preferidos por las mujeres y cuanto valoran dicha flexibilidad. La hipótesis a confirmar es que siendo la flexibilidad una característica valorada por las mujeres, habría un *trade-off* entre salario y flexibilidad.

- 3.2 Para realizar el ejercicio se invitará a participar a un grupo de mujeres entre 18 y 65 años, no profesionales, residentes de la ciudad de Bogotá, en talleres donde se les ofrecerá asistencia técnica para la búsqueda de empleo. Se le darán guías para la elaboración de hojas de vida, lineamientos para aplicar a avisos clasificados y consejería para identificar trabajos de buena calidad en corto tiempo según sus preferencias/habilidades. Se desarrollará una aplicación *web* similar a un buscador de empleo, en donde las participantes podrán elaborar su CV. Luego del desarrollo del mismo, utilizando esta aplicación, cada mujer evaluará un conjunto de ofertas laborales con diferentes grados de flexibilidad y salarios y decidirá cuáles son aquellas que más se ajustan a sus preferencias (etapa 1). Es importante aclarar que las ofertas laborales que se presentarán en esta primera etapa serán ficticias (aunque se parecerán lo más posible a ofertas reales) y las mujeres serán informadas con antelación que estas ofertas no son reales. El ejercicio implementado en esta etapa permitirá observar las preferencias reveladas por el trabajo más flexible y medir los sueldos necesarios para incentivar participación laboral, así como la reducción salarial que las mujeres están dispuestas a pagar a cambio de empleos más flexibles. Los anuncios ficticios serán similares en contenido a anuncios reales, difiriendo de los últimos sólo en el tipo de contrato ofrecido.
- 3.3 Una vez que las mujeres hayan seleccionado las ofertas ficticias, se le presentará una lista de ofertas de empleo reales y se las guiará en el envío del CV a las mismas (etapa 2). La información de las vacantes reales se obtendrá de los principales buscadores de empleo de *internet* de prestatarios públicos y privados (tales como elempleo.com, [El Tiempo](http://ElTiempo.com), [DreamJobs](http://DreamJobs.com) y buscadordeempleo.gov.co) y clasificados de los diarios. Para recopilar esta información en el aplicativo se utilizará un servicio de “*web-scraping*” semanalmente. Adicionalmente, se utilizará la información recopilada para desarrollar los anuncios ficticios de la primera etapa.
- 3.4 La Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá ha ofrecido los Centros de Inclusión Digital instalados en las Casas de Igualdad de Oportunidades (CIO) de la Secretaría Distrital de la Mujer para llevar a cabo los talleres. Existen 15 CIO ubicadas en todas las localidades de Bogotá; sin embargo, sólo 13 de ellas cuentan con salas de computadores disponibles para realizar los talleres. Se realizarán semanalmente tres talleres en diferentes CIO, en los cuales se convocará a participar a aproximadamente 65 mujeres. La convocatoria se realizará a través de las CIO y radios comunitarias de cada localidad. Se espera la participación de 2.340 mujeres durante las 36 semanas que se realizará el estudio. El aplicativo *web* que se utilizará en los talleres recopilará toda la información que se requiere para desarrollar los análisis del estudio: (i) durante la construcción del CV se capturará información demográfica de las participantes y (ii) durante la implementación de la etapa 1 se recogerá las preferencias reveladas de las mujeres a las distintas opciones de contrato en términos de flexibilidad.

- 3.5 Los productos esperados de este componente son: (i) diseño del taller; (ii) diseño de la aplicación *web*; (iii) protocolo del experimento para su implementación en campo; y (iv) informe de resultados del estudio.
- 3.6 **Componente 2. Diseminación del conocimiento.** El objetivo de este componente es compartir los resultados, lecciones aprendidas y recomendaciones de política con los hacedores de política y la comunidad académica en Colombia y la región de ALC. Se organizará un seminario en el país para difundir los resultados del estudio con el gobierno, instituciones académicas y organizaciones no gubernamentales. Además, el estudio se considerará para su publicación en el BID y se difundirá a un público más amplio a través de instrumentos de divulgación en línea como *blogs* y boletines. Se buscará, también, aprovechar espacios existentes, institucionales y con externos - tales como diálogos de política, seminarios académicos en la región (por ejemplo, LACEA) o eventos en países de la región para difundir los resultados. El resultado esperado del Componente 2 es compartir nuevos conocimientos y recomendaciones de política con los hacedores de política para informar el diseño de programas públicos que permitan mejorar la igualdad de género en los mercados laborales.
- 3.7 Los productos esperados de este componente son: (i) seminario en el país para difundir los resultados del estudio con el gobierno, instituciones académicas y organizaciones no gubernamentales; (ii) publicación que esté acorde al protocolo de publicaciones del BID; y (iii) instrumentos de publicación en línea.

Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad/Componente	BID (MGD)	Aporte local	Financiamiento Total
Componente 1. Diseño e implementación del estudio.	120.000	0	120.000
1.1. Contratación firma consultora quien implementará el estudio	100.000	0	100.000
1.2. Contratación asistente de investigación	20.000	0	20.000
Componente 2. Diseminación del conocimiento	30.000	0	30.000
Total	150.000	0	150.000

IV. Organismo Ejecutor y Estructura de Ejecución

- 4.1 De acuerdo con la solicitud de la Secretaría Distrital de Hacienda la operación será ejecutada por la División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI) del BID, en coordinación con la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá. Esto se justifica por limitaciones técnicas de la contraparte para llevar a cabo estudios experimentales y diseminar los resultados a nivel regional. La importancia del tema en la región justifica que el proyecto tenga el respaldo y cobertura amplia que puede coordinar el Banco dada su experiencia y conocimiento en los temas de Género y Diversidad, y su presencia en los 26 países socios prestatarios de América Latina y el Caribe. Esto facilitará: (i) establecer sinergias entre el proyecto y otras iniciativas del BID relacionadas con programas que permitan mejorar el mercado laboral de las mujeres; (ii) generar economías de escala en la

comunicación y difusión del proyecto para tener amplia cobertura y posicionamiento; y (iii) aprovechar espacios existentes, institucionales y con externos para difundir los resultados.

- 4.2 **Supervisión, Monitoreo y Evaluación.** El equipo de proyecto será responsable de la supervisión, monitoreo y la evaluación de la CT. El equipo de proyecto proveerá informes acerca del progreso de los indicadores de la CT.
- 4.3 **Adquisiciones.** El Banco contratará los servicios de consultores individuales y firmas, así como servicios diferentes de consultoría de conformidad con las políticas y procedimientos de adquisiciones vigentes en el Banco. Los productos de las consultorías desarrolladas en el marco de esta CT serán propiedad intelectual del BID, incluyendo el derecho de reproducción, distribución, difusión y publicación del trabajo en todos los idiomas, así como los trabajos derivados de los mismos.
- 4.4 El Plan de Adquisiciones (Anexo II), propone la contratación directa de la empresa consultora Contrafactual Sas, de Colombia con base en lo establecido en la Política para la Selección y Contratación de Empresas Consultoras para Trabajo Operativo Ejecutado por el Banco (GN-2765-1, Sección IV. A. 4.1, numeral 3 (d). La empresa cuenta con investigadores calificados que poseen una gran experiencia en la implementación de estudios experimentales en el área de mercado laboral y género. A su vez, dichos investigadores están asociados con académicos pertenecientes a la red de investigación *Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab* (JPAL por sus siglas en inglés) del *Massachusetts Institute of Technology* (MIT por sus siglas en inglés) quienes brindaran apoyo técnico en el diseño e implementación del estudio, lo cual garantiza una mayor calidad del mismo y sus productos. Los Términos de Referencia, para la contratación de las consultorías principales se incluyen en el Anexo I.

V. Riesgos Importantes

- 5.1 Los responsables de las políticas y los investigadores tienen un interés conjunto y una responsabilidad compartida en asegurar que las investigaciones sean éticas y que sus resultados no estén sesgados, sean fiables y creíbles. Es buena práctica presentar la investigación y los protocolos de recopilación de datos para que sean analizados y aprobados por una Junta de Revisión Institucional (JRI), también conocida como Comité Ético Independiente o Junta de Revisión Ética. La JRI es un comité que ha sido formalmente nombrado para revisar, aprobar y monitorear la investigación biomédica y conductual que trabaja con sujetos humanos. Tanto antes de que comience el estudio como durante su implementación, la JRI revisa los protocolos de investigación y materiales relacionados con el fin de evaluar la ética de la investigación y sus métodos, asegurando que el estudio planteado minimice en la mayor medida posible cualquier riesgo de los individuos que participaran en el mismo. La mayoría de las universidades tiene una JRI. Debido a que los investigadores que apoyan el desarrollo del estudio tienen afiliación a la Pontificia Universidad Javeriana en Colombia, se sometió esta propuesta de investigación al JRI de dicha universidad y la misma fue aprobada el 12 de octubre de 2016.

- 5.2 Por otra parte, para entender las preferencias reveladas de las mujeres en referencia a la flexibilidad, se busca contar con una muestra de mujeres que se encuentren inactivas, desocupadas y ocupadas. Para mitigar el riesgo de una menor participación de mujeres ocupadas, se ha diseñado una estrategia de reclutamiento con apoyo de la Secretaría Distrital de la Mujer y Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Semanalmente, se realizarán anuncios radiales en 7 emisoras comunitarias con cobertura en todas las localidades de la ciudad. Adicionalmente, se realizarán, semanalmente, anuncios en las redes sociales de la Secretaría Distrital de la Mujer y Secretaría Distrital de Desarrollo Económicas, con el fin de convocar usuarias de los servicios que ofrecen las entidades distritales. También, se trabajará con otras secretarías y agencias a nivel distrital para difundir la invitación a las mujeres beneficiarias y partícipes de sus programas sociales. Por otra parte, se organizarán talleres en horario no laboral (sábados por la mañana y por la tarde).

VI. Excepciones a las Políticas del Banco

- 6.1 No existen excepciones a las políticas del Banco.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 De acuerdo a la Política de Medio Ambiente y Cumplimiento de Salvaguardias (OP-703) esta CT ha sido clasificada como [Categoría "C"](#), ya que no habrá impactos negativos ambientales o sociales vinculados con esta CT.

Anexos Requeridos:

Anexo I. [Términos de Referencia](#)

Anexo II. [Plan de Adquisiciones](#)

Anexo III. [Matriz de Resultados](#)

Anexo IV. [Solicitud del Cliente](#)

25 de agosto de 2017

**CUANTIFICANDO LA DEMANDA FEMENINA POR HORARIO LABORAL FLEXIBLE EN EL
MERCADO DE TRABAJO EN BOGOTÁ**

CO-T1452

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el **Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y Diversidad (MGD)**, de conformidad con la comunicación de fecha 28 de abril de 2017 suscrita por Mariana Mendoza (ORP/GCM). Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de **US\$150.000** para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la fecha de elegibilidad del proyecto para financiamiento. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares estadounidenses. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

Sonia M. Rivera

Jefe

Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento
ORP/GCM

Fecha

APROBADO:

Andrew Robert Morrison

Jefe de División

División de Género y Diversidad
SCL/GDI

Fecha