

DOCUMENTO DE COOPERACIÓN TÉCNICA

I. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA CT

▪ País/Región:	REGIONAL
▪ Nombre de la CT:	Cerrando las brechas economicas de género en América Latina y el Caribe
▪ Número de CT:	RG-T4064
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Villanueva, Maria Teresa (SCL/GDI) Líder del Equipo; Alaimo, Veronica (SCL/LMK); Andrea Beltran (SCL/GDI); Biehl, Maria Loreto (SCL/EDU); Bustelo, Monserrat (SCL/GDI); Delvasto Otalora, Nicolas (SCL/MIG); Diana Bocarejo (SCL/GDI); Fabiola Martinez (CID/CCR); Grigera, Ana Ines (SCL/GDI); Hidalgo, Nidia (SCL/GDI); Roza, Vivian Ellen (SCL/GDI); Vila Saint-Etienne, Sara (LEG/SGO)
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	N/A
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	25 Mar 2022.
▪ Beneficiario:	Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras, Panamá y República Dominicana
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	OC SDP Ventanilla 2 - Desarrollo Social(W2E)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$400,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	30 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	1 de julio 2022
▪ Tipos de consultores:	Firmas; Consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	SCL/GDI-Genero y Diversidad
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	SCL/GDI-Genero y Diversidad
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Sí
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2020-2023:	Capacidad institucional y estado de derecho; Igualdad de género

II. OBJETIVOS Y JUSTIFICACIÓN DE LA CT

- 2.1 El objetivo de esta cooperación técnica es contribuir al cierre de la brecha económica de género a través de la implementación de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) y su articulación con actividades de recuperación, creación y mejoramiento de la calidad del empleo con enfoque de género contenida dentro del Marco de Acción de Empleo con Enfoque de Género (MAEG) en Chile, Colombia, Costa Rica, Honduras, Panamá y la República Dominicana. Los objetivos específicos son: (i) apoyar el diseño y la implementación de los planes de acción de la IPG en Colombia, Costa Rica, Honduras, y la República Dominicana, tomando en consideración los nuevos retos creados por el COVID-19; (ii) fomentar y apoyar la articulación entre los planes de acción de la IPG y las inversiones del Banco dirigidas a generar, transformar y mejorar la calidad del empleo femenino de acuerdo al MAEG; (iii) apoyar la transición de la IPG hacia modelos que permitan la sostenibilidad de las acciones promovidas y fomentar el intercambio de conocimiento con países interesados en la metodología IPG

regional y (iv) desarrollar herramientas y sistematizar intervenciones para promover el liderazgo de la mujer en el sector público y privado.

- 2.2 En las últimas dos décadas los países de América Latina han alcanzado logros importantes en términos de igualdad de género. A pesar de estos avances, las brechas económicas de género persisten. La participación laboral femenina y las brechas salariales por género de la región se han estancado, mientras que los empleos femeninos de baja calidad o en sectores de baja productividad y la limitada participación de las mujeres en puestos de decisión en el sector privado y públicos permanecen altos. La tasa de participación laboral de las mujeres se situó en 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente), y ganan en promedio 87,2% del salario de los hombres (CEPAL 2021). Las mujeres ocupan el 15% de los cargos directivos y sólo en una de cada 10 empresas el puesto de gerente principal lo ocupa una mujer (BID 2021).
- 2.3 A esta situación de desigualdad ahora se suma la complejidad que presenta la emergencia sanitaria del COVID-19 y su consiguiente crisis económica que está repercutiendo en el mercado laboral donde las mujeres trabajan en los sectores más golpeados por la pandemia. En la región, casi el 40% de las mujeres trabajadoras está empleada en el comercio, restaurantes, hoteles y trabajo doméstico. Estos son los sectores más afectados y los empleos menos protegidos en la crisis económica desatada por el coronavirus (OIT, 2020). Además, con la pandemia, las demandas de cuidado de niños, enfermos, de adultos mayores y del hogar se han incrementado en un contexto donde tradicionalmente la mayor parte del trabajo no remunerado del hogar lo realizan las mujeres. Dado que la crisis del COVID-19 está incidiendo en las desigualdades ya existentes, los gobiernos y las empresas deben adoptar medidas y políticas que amortigüen el impacto de la crisis en la participación de la mujer en el mercado laboral.
- 2.4 Para atender las desigualdades en el mercado laboral y con el objetivo de contribuir al cierre de las brechas económicas de género, el BID y el Foro Económico Mundial se aliaron en 2016 para impulsar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en la región, bajo un modelo de colaboración público-privada, que busca: (i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral; (ii) reducir la brecha salarial de género; y (iii) promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo tanto en el sector público como privado. Las IPGs desarrollan y ponen en marcha planes de acción con medidas concretas para reducir las barreras que impiden que las mujeres y los hombres puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones. La misma se planteó como un proyecto de tres años, luego de lo cual se deja capacidad instalada en los países para su sostenibilidad futura. El valor agregado de las IPGs proviene de identificar, de manera colectiva, cuáles son las barreras más importantes para el empoderamiento económico de la mujer y el diseño de políticas públicas y prácticas empresariales que generen más y mejores oportunidades económicas para las mujeres. En junio del 2021, el Grupo BID aprobó un Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género (MAEG) el cual tiene como objetivo contribuir a acelerar la recuperación, creación y transformación del empleo en la región, con perspectiva de género por los próximos 4 años. Para ello, el MAEG propone articular los diferentes instrumentos del Grupo BID para cumplir con este objetivo. Las IPGs de la región serán utilizadas como un instrumento para contribuir al logro de los objetivos del MAEG.

- 2.5 Las IPGs han logrado promover y visibilizar cambios de política pública tales como: la extensión horaria del programa de cuidado infantil de las 16 a 19 horas en Chile; la adhesión de 180 empresas a la IPG en Chile, de las cuales dos tercios ya han analizado sus brechas y un tercio cuentan con planes de acción para cerrarlas; la creación del Consejo Nacional para la Paridad de Género en Panamá con la adopción del plan de acción de la IPG como su mandato; la reglamentación de la Ley 4 de Igualdad de Oportunidades, que contempla acciones para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres y la Ley 56 que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas de empresas estatales y de capital mixto en Panamá; y finalmente la creación de una certificación de género por parte del Ministerio de Producción y de Trabajo de Argentina para empresas del sector privado y entidades gubernamentales, entre otros. También se han desarrollado herramientas para cerrar las brechas de género, como es la caja de herramientas de Colombia, llamada *Equirutas*, una plataforma del Grupo Éxito en colaboración con el Ministerio del Trabajo y la IPG donde las empresas adheridas a la IPG pueden encontrar información sobre buenas prácticas empresariales, herramientas para realizar un diagnóstico de sus propias brechas de género y cómo elaborar un plan de acción para cerrarlas, entre otra información.
- 2.6 Las lecciones aprendidas identificadas por las IPG implementadas en la región son: (i) lograr el compromiso y apoyo de las autoridades y líderes reconocidos permite dar visibilidad e impulsar los esfuerzos de la IPG a través de la creación de un Grupo de Liderazgo ; (ii) tener una estructura de gobernanza al interior de la IPG genera una coordinación efectiva entre el sector privado y público; (iii) diseñar un plan de acción para la implementación de la IPG con metas concretas y medibles posibilita asegurar que todos los actores se alineen alrededor de las mismas prioridades estratégicas y; (iv) un plan de comunicaciones dirigido a construir una amplia red de miembros de la IPG a nivel de país y que dé visibilidad a las acciones de la IPG anima a cada miembro a trabajar de manera colectiva para cerrar las brechas económicas de género más prevalentes.
- 2.7 Esta CT está relacionada con otras operaciones de asistencia técnica y financiera. Para la puesta en marcha de la IPG en Chile, se utilizaron los recursos de la CH-T1137, que cerró a mediados de 2018, y luego se aprobó la AR -T1188 para la implementación de la IPG de Argentina. Para apoyar la transferencia de conocimiento entre Chile y Argentina e impulsar una IPG en Panamá y Perú, se aprobó la RG-T3104 de acuerdo con los pedidos de sus respectivos gobiernos. También se aprobó la RG-T3446 en 2019 para apoyar la preparación de las IPG en Colombia, República Dominicana y Costa Rica y consolidar la IPG en Chile. La RG-T3624 fue aprobada en 2020 para responder a los pedidos de los gobiernos de Colombia, Costa Rica y República Dominicana, para la implementación de los planes de acción de la IPG, así como de la necesidad de continuar apoyando técnicamente la implementación de la IPG en Panamá bajo el liderazgo del nuevo gobierno. Asimismo, se aprobó un préstamo basado en políticas (PBP, por sus siglas en inglés) con el Gobierno de Argentina y con el Gobierno de Panamá con el objetivo de contribuir, a través de acciones de política pública, a promover la igualdad de género y lograr el empoderamiento de las mujeres en términos de su autonomía física, económica y en la toma de decisiones. En 2021, la RG-T3912 fue aprobada para apoyar la implementación de las IPG en Colombia y Ecuador y estudiar la posibilidad de llevar la IPG a Perú. Además, la EC-T1464, aprobada en 2021, incluye un componente para financiar la implementación de la IPG en Ecuador. Por otro lado, el BID ha fortalecido las capacidades de gestión y

liderazgo de mujeres con alto potencial en el sector público y privado a través de las siguientes cooperaciones técnicas: Fortalecimiento del liderazgo de la mujer en el sector público (RG-T2825); Mujeres líderes emergentes del sector público en Argentina (AR-T1203); Promoción de la Igualdad de Género y Buenas Prácticas en el sector extractivo, Fase I (RG-T3050) y Promoción de la Igualdad de Género, Liderazgo y Buenas Prácticas en el sector minero-energético, Fase II (RG-T3494).

- 2.8 Esta nueva asistencia técnica surge de la necesidad de responder a los pedidos del gobierno de Chile, Colombia, Costa Rica, Panamá y República Dominicana para dar continuidad al apoyo de la implementación de los planes de acción de la IPG y asegurar la continuidad y sostenibilidad de sus acciones, así como de la necesidad de Honduras para sentar las bases para la creación de una IPG. Además, los nuevos desafíos que enfrentan los mercados laborales por la pandemia requieren de una respuesta rápida y eficiente donde la articulación entre el gobierno, empresa y organismo internacional serán clave para definir políticas y adoptar medidas que minimicen los impactos negativos de la crisis en las mujeres.
- 2.9 Esta CT se alinea con: (i) los ejes transversales de la Segunda Actualización de la Estrategia Institucional 2020-2023 (AB-3190-2) de “igualdad de género” y “fortalecimiento de la capacidad institucional y el estado de derecho” al “promover operaciones y actividades para apoyar y dar forma a las políticas a nivel macro y empresariales que promuevan activamente la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el crecimiento económico”; (ii) la “Visión 2025 Reinvertir en las Américas: Una Década de Oportunidades” (GN-3025-5) específicamente en su primer enfoque de trabajar por un crecimiento económico sostenible e incluyente, y su piedra angular de reforzar la igualdad de género; (iii) los indicadores del Marco de Resultados Corporativos (GN-2727-12) particularmente al indicador (nivel 2): países con políticas y marcos de igualdad de género y diversidad fortalecidos; (iv) OC-SDP Ventanilla 2: Desarrollo Social (W2E), Área prioritaria 5: Desarrollo social inclusivo (GN-2819-14) al promover la inclusión social, la equidad de género y la diversidad en los países miembros; (v) el Marco Sectorial de Género y Diversidad (GN-2800-8) en sus dos dimensiones de éxito al “promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres” y en línea con las siguientes líneas de acción prioritarias: “ampliar las oportunidades económicas de las mujeres mediante el aumento en la tasa de participación femenina, el cierre de brechas de ingresos y salarios entre hombres y mujeres y el acceso a puestos de trabajo y ocupaciones más productivas y mejor remuneradas; y ampliar la voz y agencia de la mujer”; (vi) el Marco Sectorial de Trabajo (GN-2741-12) en las líneas de acción “estrategias para promover un mercado labor más incluyente” y “enfoques multisectoriales para aumentar el crecimiento de la productividad y velar por que los beneficios se compartan de forma equitativa”; (vii) el Marco de Acción de Empleo con Enfoque de Género al incorporar acciones concretas en respuesta a la crisis provocada por la pandemia que logren atacar las causas estructurales que impiden la plena participación de la mujer en el mercado de trabajo; (viii) la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo del Banco (OP-761); (ix) el Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2020-2021 al contribuir a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región; y (x) acciones transversales de género y diversidad priorizadas en la Estrategia de País del Grupo BID con Chile 2019-2022 (GN-2946), Colombia 2019-2022 (GN-2972), Costa Rica 2019-2022

(GN-2977); Honduras 2019-2022 (GN-2944); Panamá 2021-2024 (GN-2982) y República Dominicana 2021-2024 (GN-3084).

III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES/COMPONENTES Y PRESUPUESTO

- 3.1 **Componente I: Diseño e implementación de los Planes de Acción de las IPG a Nivel Nacional.** Este componente busca apoyar la implementación de los planes de acción de las IPG en Colombia¹, Costa Rica², Honduras³, Panamá⁴ y República Dominicana⁵ a través de: (i) el diseño y apoyo a la implementación del plan de acción de las IPG y talleres de trabajo en Honduras; y (ii) asistencia técnica para el seguimiento del plan de acción y transición de las IPG en Colombia, Costa Rica, Panamá y República Dominicana.
- 3.2 **Componente II. Apoyo y articulación entre las IPG y las operaciones del Banco.** Este componente busca generar una articulación entre la IPG y las inversiones del Banco dirigidas a mejorar la calidad del empleo femenino, a través de: (i) apoyo al proceso de inclusión transversal de la temática de empleo con perspectiva de género en las operaciones del Grupo BID y su articulación con los planes de acción de la IPG, con especial énfasis en aquellas que buscan generar, transformar y mejorar la calidad del empleo femenino; y (ii) elaboración de notas técnicas para guiar la preparación de operaciones y la implementación de actividades no operativas que contribuyan a recuperar, crear y transformar el empleo de las mujeres en ALC.
- 3.3 **Componente III. Sostenibilidad y Disseminación de Metodología IPG Regional.** Este componente busca apoyar la transición de la IPG hacia modelos⁶ que permitan la sostenibilidad de las acciones promovidas y fomentar el

¹ La IPG en Colombia está en su tercer año de ejecución. Con más de 85 empresas adheridas, la IPG sigue avanzando con el cumplimiento del Plan de Acción y está elaborando un plan de transición para asegurar la sostenibilidad de la iniciativa en manos del nuevo gobierno.

² La IPG en Costa Rica está en su tercer año de ejecución y se ha logrado su institucionalización en la Comisión de Alto Nivel, creada por decreto y garantizando así la sostenibilidad de la iniciativa. Con el cambio de gobierno en 2022, la IPG sigue ejecutando su Plan de Acción con la adhesión de 36 entidades, gracias a una alianza estratégica con organizaciones de la sociedad civil de Costa Rica que impulsó la IPG. Además, CR está elaborando un plan de transición para continuar la implementación del Plan de Acción de la IPG con las nuevas autoridades gubernamentales.

³ La IPG en Honduras cuenta con la primera versión del documento diagnóstico de las brechas económicas de género y propuesta del Plan de Acción. El equipo está coordinando reuniones con las nuevas autoridades gubernamentales para presentar la IPG y explorar posibilidades de avanzar en su diseño e implementación durante el 2022.

⁴ La IPG en Panamá está en su quinto año de implementación. Cuenta con más de 60 entidades adheridas y se está analizando la posibilidad de construir una caja de herramientas similar a la de Equirutas en Colombia, como propuesta de valor para las empresas IPG. Panamá buscará implementar un plan de sostenibilidad a largo plazo de la IPG que trabajó con McKinsey.

⁵ La IPG en República Dominicana está en su tercer año de ejecución. A pesar de que la IPG no se lanzó formalmente, se ha logrado la adhesión de 36 entidades. La IPG está cumpliendo con su Plan de Acción y estará diseñando su plan de transición.

⁶ Los países han adoptado diferentes modelos de sostenibilidad. Por ejemplo, para la sostenibilidad de la IPG y ante el cambio de gobierno de mayo de 2019, las autoridades de Panamá decidieron institucionalizar formalmente el Grupo de Liderazgo de la IPG, con su correspondiente composición y funciones de cada organización y representante, mediante la creación del Consejo Nacional para la Paridad de Género, regulado en el Decreto Ejecutivo N° 236 (de 11 de julio de 2018) y posteriores modificaciones (Decreto Ejecutivo N° 624 de 17 de octubre de 2018, Decreto Ejecutivo N° 192 de 18 de octubre de 2019, Decreto Ejecutivo N° 315 de 26 de noviembre de 2019, Decreto Ejecutivo N° 512 de 16 de junio de 2020). En el caso de Costa Rica, se ha logrado su institucionalización en la Comisión de Alto Nivel, creada por decreto y garantizando así la sostenibilidad de la iniciativa.

intercambio de conocimiento con países interesados en la metodología IPG regional a través de: (i) la sistematización de los modelos de transición de la IPG; (ii) la generación de habilidades locales para implementar el modelo de transición; particularmente en Chile⁷ (iii) una estrategia de coordinación regional; (iv) eventos y talleres de intercambio de buenas prácticas a ser realizados de forma virtual o presencial, según las condiciones sanitarias; (v) notas técnicas y *toolkits* sobre acciones aceleradoras del cierre de brechas económicas de género; y (vi) implementación de una estrategia de comunicación para todo el proyecto.

3.4 **Componente IV. Promoción del liderazgo de las mujeres.** Este componente busca desarrollar y sistematizar intervenciones para promover el liderazgo de la mujer en el sector público y privado a través de: (i) asistencia técnica para promover el liderazgo de las mujeres en los países IPG, incluyendo apoyo a la implementación de las acciones específicas en los Planes de Acción de las IPG dirigidas a promover el liderazgo femenino⁸; y (ii) difusión y mantenimiento de un curso en línea en español para mujeres líderes emergentes del sector público y privado y su traducción al inglés, en colaboración con KIC/KLD.

3.5 **Resultados esperados.** Los resultados esperados de esta CT son: (i) mayor conocimiento sobre la metodología IPG regional por parte de las autoridades relevantes y actores clave de los países beneficiarios; (ii) mayor compromiso de entidades públicas y privadas con el cierre de las brechas económicas de género mediante las alianzas público-privadas generadas a través de la IPG; (iii) mayor integración de la temática de empleo con perspectiva de género en las operaciones del Banco; y (iv) mayor conocimiento y uso de herramientas necesarias para fortalecer el liderazgo de las mujeres y mejorar sus funciones de gestión pública.

3.6 **Presupuesto.** El financiamiento de la CT por un total de USD400.000 proviene del Programa Estratégico para el Desarrollo Financiado con Capital Ordinario (OC-SPD) Ventanilla 2: Desarrollo Social (W2E). No se prevé contrapartida local.

Componente	Descripción	OC-SPD Ventanilla 2	Financiamiento Total
Componente I	Diseño e implementación de los Planes de Acción de las IPG a Nivel Nacional	120,000	120,000
Componente II	Apoyo y articulación entre las IPG y las operaciones del Banco	80,000	80,000

⁷ En el caso de Chile, en el año 2020, el país pasa de la IPG 1.0 a la IPG 2.0, con cambios en su estructura de gobernanza y en el Plan de Trabajo. La Secretaría Ejecutiva de la IPG pasa al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, la IPG 2.0 relanzó el Grupo de Liderazgo con algunos cambios de líderes y agregó tres nuevos objetivos a su Plan de Acción: corresponsabilidad, violencia y transformación cultural. En 2022, a raíz de las demandas que las nuevas autoridades gubernamentales reciben de las empresas para continuar con la IPG, el gobierno solicita al Banco apoyo para arrancar nuevamente con la IPG, buscar alianzas y explorar hacer efectiva una línea presupuestaria de la misma a futuro.

⁸ La asistencia técnica para apoyar los planes de acción de las IPG puede incluir asistencia con el diseño e implementación de un programa de liderazgo para mujeres, apoyo con la definición de indicadores en el plan de acción para promover el liderazgo femenino y asistencia con el diseño e implementación de estrategias y acciones para promover el liderazgo de mujeres, entre otros.

Componente	Descripción	OC-SPD Ventanilla 2	Financiamiento Total
Componente III	Sostenibilidad y Diseminación de Metodología IPG Regional.	150,000	150,000
Componente IV	Promoción del liderazgo de las mujeres	50,000	50,000
Total		400,000	400,000

IV. AGENCIA EJECUTORA Y ESTRUCTURA DE EJECUCIÓN

- 4.1 En consistencia con lo establecido en el Anexo II del documento Procedures for the Processing of Technical Cooperation Operations and Related Matters (OP-619-4), el organismo ejecutor será el Banco Interamericano de Desarrollo, siendo la División de Género y Diversidad (SCL/GDI) quien estará a cargo de la ejecución de la CT por las siguientes razones: (i) por solicitud de los países participantes; (ii) debilidad de carácter técnico por parte de las contrapartes que lideran la coordinación con el BID de esta CT, en la medida que no cuentan con experiencia técnica para la implementación de la IPG; (iii) la ejecución de los fondos por un tercero le presta agilidad al manejo de los fondos, así como imparcialidad e independencia a la IPG evitando que sea vista como una iniciativa que pertenece únicamente al sector público o al privado; (iv) el conocimiento especializado y acumulado que tiene el Banco en materia de alianzas público-privadas dirigidas a promover la igualdad de género en el mercado laboral; y (v) la ventaja comparativa que tiene el Banco para convocar y coordinar a actores de alto nivel a nivel internacional.
- 4.2 Se coordinará con otras instancias del BID vinculadas a la iniciativa, entre ellas: Departamento de Comercio e Integración (INT), Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP), Oficina de Relaciones Externas (EXR), BID Invest, Representaciones del BID en Chile (CSC/CCH), Colombia (CAN/CCO), Costa Rica (CID/CCR), Honduras (CID/CHO), Panamá (CID/CPN) y República Dominicana (CID/CDR) y el Sector de Conocimiento, Innovación y Comunicación (KIC). Adicionalmente, la CT se enmarca en una alianza con el Foro Económico Mundial que inició en 2016 con la IPG en Chile (CH-T1173, ATN/MG-15729-CH) y continuó con la IPG Regional (RG-T3104), con miras a replicar el modelo en otros países de la región. A nivel de organismos de cooperación, se articularán acciones con la Agencia Francesa de Desarrollo y las agencias de Naciones Unidas que trabajen en el empoderamiento económico de las mujeres.
- 4.3 La ejecución por parte del BID incluirá: (i) coordinar la implementación del proyecto; (ii) realizar los procesos de contratación de los servicios de consultoría en coordinación con los países participantes; (iii) preparar informes anuales sobre los avances del proyecto; y (iv) supervisar las actividades y las intervenciones piloto a ser realizadas por las firmas consultoras y consultores individuales y la puesta en marcha de los eventos. La IPG tiene un líder del sector público en cada país, por lo cual el BID, como agencia ejecutora deberá coordinar con dichas entidades para la ejecución del proyecto. Dichos líderes son: el Ministerio de Trabajo en Colombia, el Ministerio de Desarrollo Social en Panamá, el Ministerio de Economía, Industria y Comercio en Costa Rica, el Ministerio de Trabajo en República Dominicana y la Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer en Honduras.

- 4.4 La CT será supervisada por la jefa de equipo de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI) con el apoyo de los miembros del equipo del proyecto. Cada país cuenta con un punto focal en las Representaciones de país que lidera las acciones de la IPG en el país correspondiente. Los puntos focales provienen de SCL/GDI, SCL/LMK y SCL/EDU. Cuando se establece una IPG, el Banco ofrece su acompañamiento a los países por un periodo de tres años y apoya el proceso de transición.
- 4.5 Las actividades a ejecutar bajo esta operación se han incluido en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y serán ejecutadas de acuerdo con los métodos de adquisiciones establecidos del Banco, a saber: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en las normas AM-650; (b) Contratación de firmas consultoras para servicios de naturaleza intelectual según la GN-2765-4 y sus guías operativas asociadas (OP-1155-4); y (c) Contratación de servicios logísticos y otros servicios distintos a consultoría, de acuerdo a la política GN-2303-28. Todos los productos de conocimiento derivados de esta Cooperación Técnica serán propiedad intelectual del Banco.

V. RIESGOS IMPORTANTES

- 5.1 Entre los posibles riesgos para la ejecución de este proyecto están: (i) las transiciones políticas de los países beneficiarios pueden poner en riesgo la celeridad con que se puedan lograr los resultados; (ii) la rotación de miembros del Grupo de Liderazgo, debido a cambios políticos, puede afectar la continuidad y/o efectividad de la implementación de las IPG; y (iii) la falta de interés por parte de las compañías del sector privado considerando los nuevos retos que tendrán que enfrentar como resultado de la pandemia. Para mitigar el primer riesgo, y tomando como base lecciones aprendidas de otros países que tienen IPG y que ya han pasado por esta transición, se trabajará de la mano de los líderes del sector privado para utilizar su influencia para mantener estos temas vigentes en la agenda de país. Asimismo, el Grupo BID enfatizará con las autoridades del sector público, el carácter transversal que el tema de igualdad de género tiene para las inversiones en la región. Para mitigar el segundo riesgo, se buscará establecer compromisos por parte de funcionarios técnicos de las entidades participantes para garantizar la continuidad de los esfuerzos ante potenciales cambios o transiciones políticas. Adicionalmente, el equipo de proyecto está activamente diseñando las actividades y eventos en coordinación con los ciclos políticos de los países y así evitaría una rotación alta de representantes. Para la mitigación del tercer riesgo, se definirán estrategias y acciones relevantes con base a las áreas de interés expresadas por las empresas para aprovechar las oportunidades y responder de la mejor manera al reto que la pandemia representa para los mercados laborales. Además, incluirán, dentro del Grupo de Liderazgo, representantes de alto nivel de compañías en una diversidad de sectores que tengan reconocimiento y poder de convocatoria nacional. Adicionalmente, se buscará una diversidad de género en los Grupos de liderazgo para que las IPG ofrezcan espacios de diálogo y promuevan la igualdad de oportunidades.

VI. SALVAGUARDIAS AMBIENTALES

- 6.1 La presente CT no financiará estudios de factibilidad o pre-factibilidad de proyectos de inversión, ni estudios ambientales y sociales asociados por lo cual no cuenta con requisitos aplicables del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco.

ANEXOS REQUERIDOS:

Solicitud del Cliente - RG-T4064

Matriz de Resultados - RG-T4064

Términos de Referencia - RG-T4064

Plan de Adquisiciones - RG-T4064