

Documento de Cooperación Técnica (CT)

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	Argentina/CSC
▪ Nombre de la CT:	Mujeres líderes emergentes del sector público en Argentina
▪ Número de CT:	AR-T1203
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Andrea Monje Silva, Jefa de Equipo (SCL/GDI); María Teresa Villanueva, Jefa de Equipo Alterna (SCL/GDI); Vivian Roza (SCL/GDI); Andrea Arzaba (SCL/GDI); Lina Uribe (SCL/GDI); Victoria Simons (HRD/LDV); Mariano Lafuente (IFD/ICS); Natalia Ruiz (CSC/CAR); y Krysia Avila (LEG/SGO).
▪ Indicar si es Apoyo Operativo, Apoyo al Cliente, o Investigación y Difusión:	Apoyo al cliente
▪ Fecha de autorización del Abstracto de CT:	3 de julio de 2018
▪ Beneficiario:	Provincia de Buenos Aires, Argentina
▪ Organismo Ejecutor y Nombre de Contacto	Banco Interamericano de Desarrollo (BID), a través de la División de Género y Diversidad, Sector Social (SCL/GDI). Contacto: Andrea Monje Silva, amonjesilva@iadb.org
▪ Fondo que Proveerá Financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo Social Financiado con Capital Ordinario (SOC)
▪ Financiamiento Solicitado del BID:	US\$205.104
▪ Contraparte Local, si hay:	US\$10.896 (en especie)
▪ Período de Desembolso (incluye período de ejecución):	30 meses (24 meses de ejecución)
▪ Fecha de Inicio Requerida:	15 de noviembre de 2018
▪ Tipos de Consultores:	Consultores individuales y firmas consultoras
▪ Unidad de Preparación:	SCL/GDI
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	Representación del BID en Argentina (CSC/CAR)
▪ CT Incluida en la Estrategia de País (s/n):	Si
▪ CT incluida en CPD (s/n):	No
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020:	Igualdad de Género y Diversidad; Fortalecimiento Institucional

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1 En 2016, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Foro Económico Mundial se aliaron para impulsar las Iniciativas de Paridad de Género (IPG) en América Latina y el Caribe, iniciando la primera IPG en Chile, seguida por la de Argentina en 2017¹. Estas iniciativas buscan reducir la brecha económica de género promoviendo acciones y políticas que: (i) aumenten la participación de la mujer en la fuerza laboral; (ii) reduzcan la brecha salarial de género; y (iii) promuevan la participación de mujeres en puestos de liderazgo. A través de esta CT se busca apoyar los objetivos y consolidar los resultados

¹ Ver Documento de CT, "Alianza público-privada para la equidad de género económica en Argentina" (AR-T1188, ATN/OC-16416-AR).

de la IPG en Argentina, implementando un programa que responda al tercer objetivo de la Iniciativa – promover el liderazgo de las mujeres².

- 2.2 Si bien Argentina se encuentra entre los países de América Latina con mayor participación femenina en parlamentos³, su participación en puestos ejecutivos y de toma de decisión en la administración pública, tanto a nivel nacional como provincial, es aún baja. Dentro del Poder Ejecutivo Nacional, solo el 31% de los cargos de alta dirección están ocupados por mujeres y la participación femenina cae a 20% entre ministros, secretarios y subsecretarios⁴. Entre los cargos electivos del sector público, se identifica una dinámica similar. Desde 1983 a la fecha, en Argentina solamente existieron 9 gobernadoras provinciales mujeres de 202 (menos de un 5%)⁵. Actualmente, la Provincia de Buenos Aires (PBA) es gobernada por una mujer, María Eugenia Vidal, por primera vez en la historia. Específicamente en el Poder Ejecutivo de la PBA, ninguna mujer ocupa el cargo de ministra, solo una es secretaria de gobierno y solo 16,5% de los cargos del gabinete de gobierno son ocupados por mujeres.
- 2.3 Teniendo en consideración este panorama, esta CT implementará un modelo de intervención basado en el *Programa para Mujeres Líderes Emergentes del Sector Público*, implementado en la República Dominicana, Panamá y Perú⁶. Dicho programa, adaptado de un Programa interno del BID y solicitado por los gobiernos de la región, tiene como objetivo potenciar y visibilizar el liderazgo de mujeres con alto potencial en cargos de gerencia media en el sector público, para promover una mayor participación femenina en la toma de decisiones de alto nivel. Algunas actividades incluyen: plan de desarrollo individual, herramientas de auto evaluación pre y post programa, sesiones de *coaching* individuales y grupales, y la presentación de un proyecto final a patrocinadores del programa, además del fortalecimiento de una red de mujeres líderes en la gestión pública.
- 2.4 El programa en República Dominicana culminó en diciembre de 2017 con 26 participantes graduadas, y en abril de 2018 finalizó el de Panamá con 30 participantes graduadas. Ambos programas han logrado mantenerse de manera organizada y sostenible, gracias al compromiso de las participantes, quienes están conectadas a diario en un grupo de *WhatsApp*, y en donde se ponen de acuerdo para distintas actividades, como promover charlas con mujeres líderes, compartir oportunidades laborales e incluso participar en distintas formas de concientización y activismo por la igualdad de género. Adicionalmente, las evaluaciones completadas por las participantes muestran un alto grado de aprendizaje y satisfacción en ambos países. El Índice de Calidad del programa en República Dominicana fue de 4,6/5,0 y en Panamá de 4,7/5,0. Un año después de la culminación del programa, se realizará una evaluación final para medir el número de mujeres que han ascendido en sus carreras o logrado transferencias laterales, entre otros indicadores.
- 2.5 Algunas lecciones aprendidas relevantes del programa incluyen: (i) llevar a cabo un proceso de selección riguroso⁷ que cuente con el compromiso político de los ministros,

² Los objetivos de la IPG abordan tanto a nivel público como privado; sin embargo, esta CT estará enfocada solo en el sector público considerando la falta de programas de esta índole en dicho sector.

³ IPU (2017). Mujeres en la Política.

⁴ CIPPEC (2018). Diagnóstico de las brechas por género en el mercado laboral y de las políticas públicas para cerrarlas.

⁵ *Idem*.

⁶ El Programa en Perú está en ejecución y culmina en octubre de 2018. El mismo está enfocado en el sector extractivo y cuenta con la participación de 30 mujeres tanto del sector público como privado.

⁷ El proceso de selección en República Dominicana y Panamá ha sido el siguiente: (i) los ministerios nominan a las candidatas y envían una breve evaluación de cada una explicando por qué ha sido nominada; (ii) las candidatas nominadas entregan su CV y un ensayo; (iii) un comité de selección compuesto por representantes del BID y el socio académico evalúa cada candidata y le asigna un puntaje según su nivel de experiencia, potencial de liderazgo y compromiso como servidora pública; y (iv) el gobierno da su no objeción a la lista de candidatas seleccionadas.

quienes nominan a las candidatas, y que lleve a la selección de candidatas con alto potencial y compromiso; (ii) contar con el apadrinamiento y apoyo de los más altos niveles de los gobiernos y del Banco para darle visibilidad y sostenibilidad al programa; y (iii) contar con una campaña de medios, tanto en el lanzamiento como en el cierre del programa, para visibilizar la iniciativa y los liderazgos femeninos, así como promoverlo de manera local e internacional.

- 2.6 El gobierno de la PBA ha expresado interés en replicar dicha iniciativa en instituciones públicas, y se ha dirigido al Banco por la falta de modelos de programas institucionales para promover el liderazgo de las mujeres en la administración pública y el compromiso que tiene con dicho tema. Por ejemplo, la provincia aprobó la Ley provincial No.14848 de Paridad de Género, aprobada en 2016, que establece un cupo femenino del 50% en los cargos electivos de los cuerpos colegiados del Poder Legislativo, a nivel provincial y municipal.
- 2.7 **Objetivo.** El objetivo general de esta CT es fortalecer la capacidad institucional del sector público, para promover la igualdad de género a través del desarrollo e implementación de un programa dirigido a fortalecer el liderazgo femenino en la gestión pública. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer la capacidad de gestión y liderazgo de las mujeres en la gestión pública, a través de un programa de intervención; y (ii) visibilizar los liderazgos femeninos, y sistematizar y difundir el modelo de intervención para su expansión y replicabilidad en otras instituciones del país.
- 2.8 **Alineación.** Esta CT se alinea con los ejes transversales de la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020 (AB-3008): igualdad de género y fortalecimiento de la capacidad institucional al “incrementar la voz y agencia de las mujeres promoviendo su liderazgo y representación” y “fortalecer gobiernos subnacionales o locales”, respectivamente. Además, la CT está alineada tanto con el Programa Estratégico para el Desarrollo Social Financiado con Capital Ordinario (SOC) para Desarrollo Social (GN-2819-1) al “fomentar la inclusión social, la igualdad de género y la diversidad”, como con la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo del Banco (OP-761) al contribuir al empoderamiento y liderazgo de las mujeres en la región. Asimismo, se alinea con la línea de acción (iii) del Marco Sectorial de Género y Diversidad (GN-2800-8) al “ampliar la voz y agencia de la mujer mediante la promoción de su liderazgo en el sector público”. Adicionalmente, se enmarca con la Estrategia de País del Grupo del BID con Argentina (2016-2019) (GN-2870-1) al buscar mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral. La presente operación, también, se encuentra articulada con la CT “Alianza público-privada para la equidad de género económica en Argentina” (AR-T1188, ATN/OC-16416-AR), que financia la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) de Argentina, al trabajar con los líderes de la IPG (ver ¶3.5); y con el préstamo “Programa de apoyo a políticas de paridad económica de género” (AR-L1298, 4622/OC-AR) y la CT “Apoyo a la implementación del Programa para apoyar políticas de igualdad de género” (AR-T1202, en preparación) puesto que estos proyectos incluyen entre sus actividades apoyar al eje tres del Plan de Igualdad de Oportunidades y Derecho (PIOD), que busca promover la participación de más mujeres en puestos de liderazgo.

III. Descripción de las Actividades/Componentes y Presupuesto

- 3.1 **Componente 1. Desarrollo e implementación de dos programas de liderazgo en entidades públicas (US\$116.000).** Este componente apoyará el desarrollo y la implementación del Programa de Mujeres Líderes Emergentes del Sector Público (MLE), que ha sido implementando por el BID en República Dominicana, Panamá y Perú, y adaptado al contexto de la PBA. Específicamente, la CT financiará la contratación de un socio académico que implementará las actividades de capacitación en estrecha colaboración con el Banco y las entidades participantes del sector público. Junto con el gobierno de la PBA se identificarán las entidades públicas que nominarán a las mujeres

participantes del programa. Las entidades serán seleccionadas según los siguientes criterios: baja proporción de mujeres en altos cargos directivos; interés y compromiso expresados por parte de altas autoridades de dicha entidad; y designación de una persona de la entidad plenamente comprometida con el programa y sus objetivos para que pueda actuar de contraparte.

- 3.2 El programa se implementará en dos rondas, cada una con la participación de 30 participantes. Cada ronda tendrá un período de duración de seis meses e incluirá clases presenciales y virtuales, *coaching* uno a uno, discusiones en grupos pequeños, lecturas de liderazgo, participación en webinarios y foros virtuales, mentoría con líderes del sector público que forman parte de la IPG, charlas inspiracionales estilo *Ted Talk* y oportunidades de *networking*. El BID guiará y participará en el proceso de selección de las participantes, el cual estará compuesto por los siguientes pasos: (i) las autoridades de las entidades seleccionadas nominarán a candidatas que muestren potencial de liderazgo a través de las recomendaciones realizadas por sus supervisores en el gobierno; (ii) una vez que las candidatas nominadas reciban la invitación, se les pedirá que entreguen su CV y un ensayo personal; (iii) un comité técnico, compuesto por representantes del Banco y el socio académico, seleccionará las mejores candidatas según su trayectoria profesional, potencial de liderazgo y compromiso como servidora pública; y (iv) luego de conformada la lista final, el gobierno dará su no objeción.
- 3.3 El programa se implementará en colaboración con la Subsecretaría de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Derechos Humanos de la PBA. A su vez, se contará con la participación de líderes comprometidos con la igualdad de género de las entidades que forman parte de la IPG. Estos líderes serán mentores, darán charlas inspiradoras estilo *Ted Talk*, servirán como *role models* y estarán interactuando con las participantes de manera presencial y virtual, durante los seis meses que dura el programa. Para prepararlos para dar las charlas inspiradoras, se contratará a una consultora experta en temas de *coaching* para charlas estilo *Ted Talk*.
- 3.4 Adicionalmente, para fortalecer la capacidad de las instituciones públicas para promover la igualdad de género, se realizará un diagnóstico que tendrá como objetivo mapear la situación de las mujeres en las instituciones, identificar las barreras y oportunidades que tienen las mujeres en su carrera profesional y emitir una serie de recomendaciones dirigidas a cerrar las brechas de género. Este diagnóstico incluirá el diseño del Programa MLE y servirá como insumo para elaborar tanto la línea de base como la evaluación final del programa. Para realizar esta actividad, la CT financiará la contratación de un consultor individual que elabore dicho diagnóstico.
- 3.5 Los productos de este componente serán: (i) el modelo de un programa de mujeres líderes emergentes en la administración pública ha sido creado y 60 mujeres de la administración pública de la PBA lo han completado; (ii) un programa de *mentoring* implementado con mentores que representan las entidades públicas y privadas asociadas a la IPG; (iii) un diagnóstico se ha elaborado con recomendaciones para promover la igualdad de género en la administración pública; (iv) material y herramientas producidas para el programa, tales como webinarios y material didáctico; y (v) guiones y videos para charlas inspiradoras estilo *Ted Talk*.
- 3.6 **Componente 2. Evaluación, sistematización, difusión y expansión del modelo (US\$71.200).** Este componente apoyará la evaluación, sistematización y difusión del programa con miras a expandirlo y replicarlo, ya sea en las mismas instituciones donde fue implementado, o en otras nuevas que expresen interés. Las beneficiarias del programa, representantes de la institución y del BID serán los portavoces que difundan la experiencia a otras entidades gubernamentales en Argentina y la región.

- 3.7 Se implementará una evaluación del programa y se recopilarán los datos. La evaluación se basará en encuestas *ex ante* y *ex post* que midan el conocimiento adquirido de las mujeres participantes; encuestas sobre el nivel de satisfacción; entrevistas por muestreo; encuestas que midan cambios a corto plazo en el desempeño profesional de las participantes; e informes de participación y *networking* en la Red PROLID⁸, entre otros. Una vez que se obtengan los resultados, se realizará un informe que incluirá la descripción del programa, elementos clave para replicarlo y lecciones aprendidas. El mismo estará basado en los resultados de las evaluaciones del programa. Para realizar estas actividades, la CT financiará la contratación de una consultora⁹ que se encargue de la coordinación del programa, la implementación de la evaluación incluyendo la recopilación de datos y la elaboración de un informe sistematizado.
- 3.8 Además, se contará con una campaña de comunicación del programa durante los 6 meses de su duración, para crear conciencia y promover el *business case* de la importancia del liderazgo igualitario en Argentina, y en la región. También, se utilizará la Red de Mujeres Líderes del Sector Público (Red PROLID) para difundir el modelo. Se coordinará y administrará un micrositio en la red para que las participantes compartan experiencias y lecciones durante y después del programa. Se dará visibilidad a la temática de liderazgo de la mujer en el sector público a través de las redes sociales. La campaña de comunicación incluirá prensa, medios *online*, videos, cápsulas de audio y mensajes en redes sociales. Para realizar las actividades de comunicación y coordinación del sitio *web*, la CT financiará la contratación de un consultor individual especialista en comunicación. Para la programación del micrositio en la Red de Mujeres Líderes del Sector Público (Red PROLID), el cual incluirá la agenda, lecturas, sección de fotos, sección de herramientas *online*, foros de discusión, biografías de las participantes, biografías de los ponentes y webinaros para la formación profesional de las alumnas, se contratará a una firma consultora que programará el diseño, desarrollo y mantenimiento del espacio virtual.
- 3.9 Una vez que se tengan las evaluaciones implementadas, el informe sistematizado y la campaña de comunicación realizada, se harán presentaciones del programa a dos entidades públicas en Argentina o en la región, con el objetivo de generar interés en la expansión o réplica del programa.
- 3.10 Los productos serán: (i) una campaña de comunicación implementada para dar visibilidad al programa y al liderazgo de la mujer en Argentina la cual incluirá la producción de material audiovisual para documentar experiencias como fotografía y video; (ii) micro sitio en la Red PROLID; (iii) presentaciones del programa a dos entidades públicas para generar interés en la expansión o réplica del programa a través de reuniones; (iv) un informe sistematizando el modelo del programa; y (v) una evaluación final del programa.
- 3.11 **Resultados esperados.** Los resultados esperados son: (i) las participantes del programa de liderazgo adquieren las herramientas necesarias para fortalecer su liderazgo y mejorar sus funciones de gestión pública; y (ii) las entidades públicas cuentan con las capacidades y el conocimiento para promover el liderazgo femenino (Anexo II, Matriz de Resultados). El cumplimiento de los resultados esperados de esta CT será monitoreado y evaluado a través de encuestas de satisfacción de las participantes.

⁸ La Red Prolid es una plataforma coordinada por el BID para conectar, y promover intercambios y aprendizajes entre mujeres que ocupan o aspiran a ocupar posiciones de liderazgo, en el sector público, en Latinoamérica (para más información sobre la Red visitar: <http://redprolid.org/>).

⁹ Esta consultoría estará localizada en Washington D.C., puesto que la consultora a ser contratada viene trabajando desde hace varios años con el BID en la implementación de este mismo programa en otros países, por lo que conoce muy bien los procesos y actividades que se deberán realizar. Al contratarse a esta misma persona, se asegura la homogeneidad de la implementación.

- 3.12 **Presupuesto indicativo.** El presupuesto total de la CT será de US\$215.104, de los cuales US\$205.104 provendrán del Programa Estratégico para el Desarrollo Social Financiado con Capital Ordinario (SOC) y US\$10.896 de la PBA en especie (lugar donde ocurrirán las sesiones, alimentos y bebidas) distribuidos de la siguiente manera (Anexo IV, Plan de Adquisiciones):

Presupuesto Indicativo (US\$)¹⁰			
Componente	BID/Financiamiento (SOC)	Contrapartida local (PBA)	Financiamiento Total
Componente 1	116.000	10.896	126.896
Componente 2	71.200	0	71.200
Otros ¹¹	17.904	0	17.904
Total	205.104	10.896	216.000

- 3.13 **Supervisión.** La Jefa de Equipo será responsable de la supervisión de la CT con el apoyo de la Jefa de Equipo Alterna y los miembros del equipo de la operación. La Jefa de Equipo se encuentra ubicada en la Representación del BID en Argentina, lo cual facilitará la supervisión de la ejecución de la operación, así como el contacto con las contrapartes locales. La Coordinadora de la CT y la Jefa de la División de Liderazgo y Desarrollo de Empleados estarán apoyando la supervisión de la CT, ya que tienen experiencia previa implementando el programa.
- 3.14 **Monitoreo y evaluación.** Al finalizar cada programa, el equipo proveerá un informe con un resumen de las actividades realizadas, resultados alcanzados, lecciones aprendidas y recomendaciones para proyectos similares. Los informes anuales y el final serán preparados por el equipo del BID, en coordinación con los consultores contratados para esta CT.

IV. Organismo Ejecutor y Estructura de Ejecución

- 4.1 **Organismo Ejecutor.** A solicitud de la República de Argentina, la CT será ejecutada por el BID a través de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI), en colaboración con la División de Liderazgo y Desarrollo (HRD/LVM) y la División de Capacidad Institucional (IFD/ICS), dando cumplimiento a la Política del Banco (GN-2470-2). Dado que se estará replicando y adaptando una iniciativa que el BID ha implementado en otros países, el Banco será el ejecutor de la CT para garantizar la homogeneidad con los programas que ya viene implementando en otros países e incorporar las lecciones aprendidas de estas experiencias.
- 4.2 **Sostenibilidad de la Iniciativa.** El proyecto tiene varias actividades que están previstas para contribuir a la sostenibilidad del Programa. El socio académico se convertirá en el proveedor local del curso y se capacitará a los capacitadores para facilitar la réplica del programa o ciertos módulos de este ante diferentes grupos de mujeres en el sector público. Además, se grabarán algunas sesiones y presentaciones para colocar en el sitio *web* de la Red PROLID, así otras personas podrán beneficiarse de la capacitación. Por último, una vez finalizado el programa y como parte de los compromisos asumidos por las participantes, se espera que las mismas compartan sus experiencias y lecciones aprendidas a través de charlas y reuniones con mujeres estudiantes universitarias y de la escuela secundaria. A su vez, las participantes seguirán intercambiando entre ellas y con las graduadas del Programa de Republica Dominicana, Panamá y Perú.

¹⁰ Ver [Presupuesto indicativo](#) desglosado.

¹¹ Gastos de viaje para consultores e imprevistos.

- 4.3 **Adquisiciones.** El Banco contratará los servicios de consultores individuales, firmas consultoras y servicios diferentes de consultoría de conformidad con las políticas y procedimientos vigentes en el Banco¹². Asimismo, se prevé la contratación directa del IAE *Business School* de la Universidad Austral para el desarrollo e implementación del programa. Esta contratación directa se justifica porque (i) corresponde a un trabajo igual o menor a US\$100 mil, según los criterios establecidos en la GN-2765-1 Sección IV.A.4.1, numeral 3; y (ii) la institución tiene reconocida experiencia implementando programas y cursos de liderazgo.

V. Riesgos Importantes

- 5.1 El éxito de la CT dependerá no solo del nivel de apropiación del programa de liderazgo por parte de las entidades públicas que participan en la iniciativa, sino también del compromiso del grupo de mujeres seleccionado. Para mitigar el riesgo de un bajo nivel de apropiación, se identificará una campeona o campeón de alto nivel en cada institución participante y un campeón global entre los líderes más importantes del gobierno argentino y/o de la IPG; dichos campeones estarán comprometidos personalmente con el programa y sus resultados. Adicionalmente, el Banco participará en el proceso de selección de las participantes, quienes serán seleccionadas según su nivel de motivación y compromiso, entre otras consideraciones. Por otro lado, si bien el 2019 será un año de elecciones, para asegurar el suceso del proyecto, se está trabajando en un plan de ejecución que tome en cuenta el calendario electoral. Por ejemplo, se ha establecido que las capacitaciones tengan lugar en el primer semestre del año y se recomendará a los ministerios que nominen a funcionarias públicas en lugar de personas en cargos por designación.

VI. Excepciones a las Políticas del Banco

- 6.1 No existen excepciones a las políticas del Banco.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 Dada la naturaleza de esta CT no se prevé que tenga impactos ambientales significativos. Por ese motivo, ha sido clasificada como [categoría "C"](#).

Anexos

Anexo I. [Carta de Solicitud](#)

Anexo II. [Matriz de Resultados](#)

Anexo III. [Términos de Referencia](#)

Anexo IV. [Plan de Adquisiciones](#)

29 de octubre de 2018

¹² Política para la Selección y Contratación de Empresas Consultoras para Trabajo Operativo Ejecutado por el Banco (GN-2765-1) y sus directrices operativas (OP-1155-4), la política de adquisiciones institucionales del BID (GN-2303-20) para servicios diferentes de consultoría y la Política de Fuerza Contractual Complementaria (AM-650).

MUJERES LÍDERES EMERGENTES DEL SECTOR PÚBLICO EN ARGENTINA

AR-T1203

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el **Programa Estratégico para el Desarrollo Social Financiado con Capital Ordinario (SOC)**, de conformidad con la comunicación de fecha 03 de julio de 2018 suscrita por Mariana Mendoza (ORP/GCM). Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de **US\$205.104** 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.

Certificado por:

Sonia M. Rivera
Jefe
Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento
ORP/GCM

Fecha

Aprobado por:

Andrew Robert Morrison
Jefe de División
División de Género y Diversidad
SCL/GDI

Fecha