

Documento de Cooperación Técnica (CT)

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	REGIONAL
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a las Iniciativas de Paridad de Género para el empoderamiento económico de las mujeres
▪ Número de CT:	RG-T3446
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Alaimo, Veronica (SCL/LMK) Líder del Equipo; Monje Silva, Andrea (SCL/GDI) Jefe Alterno del Equipo de Proyecto; Biehl, Maria Loreto (SCL/EDU); Gonzalez Velosa, Carolina (SCL/LMK); Greco, Maria Sofia (LEG/SGO); La Rosa, Analia (VPC/FMP); Palomer Sanchez, Maria Isabel (CSC/CCH); Saldarriaga Jimenez, Andrea (SCL/GDI); Serrano Pardo, Jimena (INO/NFP); Uribe Vasquez, Lina Eugenia (SCL/GDI); Villanueva, Maria Teresa (SCL/GDI)
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	7 May 2019.
▪ Beneficiario:	Chile, Colombia, Costa Rica y República Dominicana
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	Programa Estratégico para el Desarrollo Social(SOC)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$300,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	30 meses (24 de ejecución)
▪ Fecha de inicio requerido:	30 de agosto de 2019
▪ Tipos de consultores:	Consultores individuales y firmas
▪ Unidad de Preparación:	SCL/GDI-Genero y Diversidad
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CSC/CCH-Representación Chile
▪ 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:	Inclusión social e igualdad; Igualdad de género

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1. En las últimas dos décadas los países de América Latina y el Caribe (ALC) han alcanzado logros importantes en términos de igualdad de género. Sin embargo, 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 y liderazgo en el sector privado permanecen altos. De hecho, la tasa de participación laboral femenina sigue por debajo de los hombres (58,3% versus 82,3%, promedio regional circa 2017), y ganan en promedio 87,2% del salario de los hombres (SIMS BID 2019).

- 2.2 En Costa Rica, la participación de las mujeres en la fuerza laboral es 29,3 puntos porcentuales (pp) menor a las de los hombres, seguida de casi 26pp en República Dominicana, y 21.5 pp en Chile y Colombia (SIMS BID 2019, con datos de 2017 para mujeres de 15 a 64 años de edad). Estos promedios por género esconden, además, diferencias entre grupos de mujeres. La participación laboral femenina es mayor en zonas urbanas que rurales y crece con el nivel educativo. La participación laboral es menor entre jóvenes de 15 a 24 años, pero en parte esto se explica porque muchas están estudiando (68% de mujeres en ese grupo etario están estudiando en República Dominicana, 54% en Chile, 52% en Costa Rica y 35% en Colombia).
- 2.3 La dedicación al trabajo no remunerado es la condición que marca la diferencia por sexo entre quienes no realizan una actividad laboral. En Colombia, 38% de las horas de trabajo de las mujeres corresponden, en promedio, a labores no remuneradas, a saber, oficios del hogar y tareas de cuidado de menores, mayores, enfermos y personas con discapacidad. En República Dominicana, las mujeres dedican 3,5 veces más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado y, dentro del mismo, cinco veces más al de cuidados. En Costa Rica, las mujeres dedican a la semana 36 horas en promedio para hacer trabajo doméstico no remunerado; mientras que los hombres sólo dedican 14 horas en promedio (Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del año 2017 aplicada por INEC). En Chile, las mujeres dedican 5,9 horas a labores de trabajo no remunerado versus 2,7 horas de los hombres (ENUT Chile 2015).
- 2.4 También, se observa en la región (y en los cuatro países bajo consideración) importantes brechas salariales de género. No hay una metodología única de medición de esta brecha, ya que el modo más sencillo surge de comprar promedios salariales de hombres y mujeres, y esto esconde diferencias entre horas trabajadas, ocupaciones, funciones, entre otras. Los salarios son, también, un reflejo de la trayectoria laboral, la cual muchas veces para las mujeres se ve interrumpida por la maternidad y/o cuidado de familiares dependientes. De acuerdo con los datos disponibles, se puede mencionar que: en Colombia, si bien el ingreso promedio por hora es 2% menor al de los hombres, su ingreso promedio mensual es 17% menor. En República Dominicana, la brecha salarial de género es del 21,7%, calculada sobre el salario mensual, y del 13,2% sobre el salario horario (BCRD, 2017). En Costa Rica, las mujeres obtienen una remuneración media de 11% inferior a la de los hombres, similar a la brecha salarial por hora trabajada, de 12,5% (ENAHU, 2017). En el caso de Chile, las mujeres ganan en promedio un 31,6% menos que los hombres, aunque la brecha salarial por hora se reduce a 20%.
- 2.5 Dada esta realidad, las políticas públicas son críticas para crear un ecosistema que facilite la participación económica de las mujeres. En este sentido, la colaboración público-privada es clave para reducir las brechas de género, especialmente en zonas urbanas, y por lo general, los planes de igualdad de género de los gobiernos de la región no incluyen la participación activa del sector privado. La creación y expansión de alianzas para el fortalecimiento de capacidades de los gobiernos, la generación e intercambio de conocimiento, el establecimiento y seguimiento de metas, entre otras acciones, pueden generar efectos demostrativos sobre la importancia de la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos y, en consecuencia, impactar las agendas nacionales y regionales. Teniendo esto en consideración, el BID y el Foro

Económico Mundial se aliaron para impulsar la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en la región, bajo un modelo de colaboración público-privada, que busca avanzar en tres ejes: (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).

- 2.6 En diciembre de 2016 se lanzó la primera IPG en Chile, seguida por Argentina y luego por Panamá y Perú (aunque esta última no ha construido su plan de acción aún). En 2018, se recibieron tres solicitudes más de parte de los gobiernos de Colombia, Costa Rica y República Dominicana. Vale resaltar que, a cada etapa del proceso, el BID ha trabajado de la mano de BID *Invest*, para asegurar la inclusión de la perspectiva del sector privado incluso al interior del Grupo BID.
- 2.7 En cada país, la IPG se plantea como un proyecto de tres años, luego del cual se deja capacidad instalada en los países para su sostenibilidad futura. La IPG tiene una estructura de gobernanza que incluye un Grupo de Liderazgo (que integran tanto el sector privado como el sector público al más alto nivel y que toma las decisiones sobre los objetivos y planes de acción de cada IPG); un Grupo Técnico (que integran los asesores técnicos de cada uno de los líderes que componen el Grupo de Liderazgo y que realizan el trabajo del día a día de la IPG y definen las métricas para medir el progreso de cada IPG); y un Grupo de Aliados Estratégicos (que integran organizaciones, tales como ONU Mujeres, PNUD, OIT, etc. y que proporcionan recomendaciones técnicas al Grupo Técnico). Todas las actividades y talleres de la IPG se realizan con la participación activa de estos tres grupos y en línea con los planes de acción que se construyan para la IPG en cada país, ya que dichos planes de acción definen las acciones puntuales que se realizarán en los tres años de funcionamiento de cada IPG. A su vez, cada IPG genera un plan de trabajo anual con actividades a desarrollar, tanto a nivel de política pública como de relacionamiento con el sector privado.
- 2.8 Más allá de los tres ejes mencionados arriba, las IPGs se fueron concretando en cada país de acuerdo con la coyuntura y el ecosistema propio de cada país. Esto implica que los instrumentos de diagnóstico y los modelos de gobernanza de Chile, Argentina y Panamá son a la fecha diferentes.
- 2.9 Con base en las experiencias adquiridas en la ejecución de las IPGs, se hace necesario avanzar en dos dimensiones: por un lado, brindar un apoyo estratégico a los Grupos de Liderazgo, ministerios y empresas a subir la urgencia de la agenda de género; y por otro, identificar lecciones aprendidas y avanzar hacia un sistema de indicadores que permita realizar comparaciones entre países y monitorear el progreso a nivel regional. Esta CT busca financiar acciones en estas dos dimensiones.
- 2.10 En Chile, la IPG se ha posicionado como una iniciativa con amplia acogida en el sector privado. A junio de 2019, se cuenta con 156 empresas adheridas, 114 de ellas ya han realizado su encuesta de autodiagnóstico para identificar las brechas al interior de la empresa, y 51 de ellas han elaborado planes de acción para cerrarlas. En este proceso, se ha aprendido que las empresas que se comprometen a promover el empoderamiento económico de las mujeres necesitan tener acceso a herramientas prácticas y buenas prácticas globales para implementar cambios, instrumentos que el BID proporcionará como parte de esta CT. Se propone continuar el apoyo a este país para evaluar los resultados de los

primeros tres años de la Iniciativa en Chile y desarrollar un plan para su sostenibilidad futura. El número de empresas adheridas a la IPG en Chile es en sí mismo un resultado exitoso e inédito para la región. Asimismo, desde la IPG se han apoyado políticas públicas como la universalización de sala cuna para todos los trabajadores y trabajadoras, y se ha sensibilizado y trabajado con el sector público y privado para el aumento de mujeres en posiciones de liderazgo, entre otras.

- 2.11 Las IPG en Argentina y Panamá se lanzaron hace menos de un año, en la segunda mitad de 2018. En Argentina, la IPG se lanzó alrededor de las reuniones del G20. Como parte del trabajo de la IPG, el BID ha venido trabajando estrechamente con el Ministerio de Producción y Trabajo para crear un referencial de género para certificar a las empresas del sector privado con buenas prácticas operativas para la promoción de la igualdad de género. Adicionalmente, el trabajo estrecho con el Gobierno en torno a la IPG dio lugar a un diálogo más amplio, y el apoyo a las políticas de género en el país a través de un préstamo basado en políticas de género.
- 2.12 En Panamá, el Grupo de Liderazgo de la IPG fue convertido por decreto en el Consejo Nacional para la Paridad de Género y su plan de acción fue adoptado como su mandato. También, se reglamentó la Ley de Igualdad de Oportunidades, que contempla acciones del sector público para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres, y la Ley 56, que establece una cuota de participación de mujeres en las juntas de administración de empresas estatales y de capital mixto. La IPG, también, dio origen a un apoyo más amplio del Banco, concretado a través de un préstamo programático basado en políticas (PBP, por sus siglas en inglés) de género para el país.
- 2.13 El objetivo de esta nueva asistencia es apoyar la consolidación de la IPG a nivel regional. Los objetivos específicos son: (i) apoyar la instalación de la IPG en Colombia, Costa Rica y República Dominicana; (ii) consolidar la IPG en Chile, creando una propuesta de gobernabilidad y sostenibilidad a partir de 2021; y (iii) elaborar una propuesta de metodología IPG regional que incluya lecciones aprendidas en los países con IPG ya instaladas y el desarrollo de un sistema de indicadores comunes.
- 2.14 Hasta el momento, los avances en Costa Rica, República Dominicana y Colombia incluyen la realización de un diagnóstico previo, que permite conocer las barreras a la equidad de género en cada país para informar el desarrollo de las metas del plan de acción de cada país. Además, en el caso de Colombia, por ejemplo, ya se diseñó este plan de acción suscrito por 21 representantes del sector público, el sector privado y las organizaciones sindicales; se definieron también indicadores para monitorear el cumplimiento de las acciones. El plan de acción en Colombia tendrá un lanzamiento oficial próximamente.
- 2.15 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 CT CH-T1173 (ATN/MG-15729-CH), que cerró a mediados de 2018, y luego se aprobó, en 2017, la CT AR-T1188 (ATN/OC-16416-AR), para la implementación de la IPG en Argentina. En tercer lugar, para apoyar la transferencia de conocimiento entre Chile y Argentina e impulsar una IPG en Panamá y Perú, se aprobó, en 2018, la CT RG-T3104 (ATN/OC-16498-RG), de acuerdo con los

pedidos de sus respectivos gobiernos, bajo un Bien Público Regional. Asimismo, se relaciona con el PBP PN-L1156 (4777/OC-PN), con el Gobierno de Panamá, aprobado por el Directorio Ejecutivo del Banco, en mayo 2019, 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.

- 2.16 Esta CT se alinea con el área transversal de igualdad de género, la diversidad y la inclusión de la Actualización de la Estrategia Institucional (UIS) 2010-2020 (AB-3190-2) al promover “políticas a nivel macro y empresariales que promuevan activamente la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el crecimiento económico” y la “promoción del liderazgo femenino tanto en el sector público como en el privado”. De igual forma, se alinea con la Estrategia para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (GN-2588-4) y su alineación con la prioridad 7 “Políticas para fomentar la inclusión social con identidad definida” en cuanto a mejorar los resultados de las mujeres en el mercado laboral (párrafo 119) y con el Marco Sectorial de Género y Diversidad (GN-2800-8) al buscar la “ampliación del poder de agencia de las mujeres”. El establecimiento de alianzas estratégicas y la contribución a la incorporación del enfoque de género en las agendas de política pública de la región es uno de los cuatro pilares del Plan de Acción de Género (GAP) del BID 2017-2019. Está alineada con acciones transversales de género y diversidad priorizadas en las Estrategias de País del Grupo BID con Chile 2019-2022 (GN-2946), que menciona la IPG, con República Dominicana 2017-2020 (GN-2908), con Costa Rica 2015-2018. Versión revisada (GN-2829-1), y con Colombia 2015-2018 (GN-2832).

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 **Componente 1. Desarrollo e Implementación de las IPG Nacionales (US\$210.000).** El objetivo de este componente es apoyar el desarrollo de las IPG en Costa Rica, Colombia y República Dominicana y dar seguimiento a la implementación de la IPG en Chile. Para lograr este objetivo se realizarán las siguientes actividades: (a) asistencia técnica por dos años de al menos tres consultores (uno por país con nueva IPG, Colombia, Costa Rica y República Dominicana) para definición de objetivos, planes de acción y métricas para medir el progreso de cada IPG y para elaborar reportes de progreso y final; (b) talleres de trabajo interno con Grupo de Líderes y Grupo Técnico y actividades para el lanzamiento y la implementación de los planes de acción de las IPG en Colombia, Costa Rica y República Dominicana; y (c) apoyo al seguimiento del plan de acción de la IPG en Chile, a través de la contratación y continuidad de ComunidadMujer como Secretaría Ejecutiva de la iniciativa, incluyendo una propuesta de gobernanza y sostenibilidad a partir de 2021.
- 3.2 **Componente 2. Conocimiento y Disseminación de Metodología IPG Regional y Nacionales (US\$90.000).** El objetivo de este componente es la disseminación de buenas prácticas de las IPGs y de una metodología IPG regional para compartir con los demás países de la región. Estas tareas serán lideradas por un consultor individual. Adicionalmente, se llevarán a cabo las siguientes actividades: (i) un evento de intercambio de conocimiento entre las entidades participantes de las 7 IPG existentes (Chile, Argentina, Panamá, Colombia, Costa Rica, República Dominicana y Perú) para compartir experiencias, retos, logros y buenas prácticas; (ii) un reporte final con resultados alcanzados, metodología regional y un sistema

de indicadores comunes, recomendaciones para continuar la IPG Regional y las nacionales; y (iii) apoyo de diseño y comunicación para todo el material relevante del proyecto.

- 3.3 Resultados esperados.** Los resultados esperados de esta CT son: (i) incremento en el número de autoridades relevantes y actores clave de los países mencionados que conocen la metodología IPG regional incluyendo los indicadores y metas comunes; y (ii) incremento de acciones público-privadas para avanzar en la igualdad económica de género en ALC generadas dentro del marco de una IPG. Estos resultados se alinean con los objetivos y matriz de resultados del OC-SDP para Desarrollo Social definidos en la GN-2819-1 ya que las IPG se basan en el diálogo público-privado, promoviendo la sensibilización de temas de género, las empresas adheridas a la IPG realizan un diagnóstico que permite medir brechas de género al interior de la empresa, y de manera agregada generan un diagnóstico de brechas de género con información útil para la toma de decisiones y el diseño de política pública en materia de equidad de género.
- 3.4 Sostenibilidad.** Se está trabajando con los gobiernos de cada país sobre la sostenibilidad de la IPG. Por ejemplo, en el caso de Chile, se está trabajando en el modelo de sostenibilidad a partir de 2020/21. Se evalúan alternativas como que el gobierno absorba los gastos operativos de funcionamiento, y/o alternatively cobrar una pequeña cuota de incorporación a las empresas, y/o identificar donantes del sector privado. En Colombia, Costa Rica y República dominicana, con iniciativas recién comenzando, se han identificado en el diseño del plan de acción medidas alineadas con prioridades de política de cada país que extienden su vida más allá de la intervención del Banco y, una vez se avance en la implementación, se evaluarán alternativas para que el gobierno absorba los gastos de funcionamiento.
- 3.5 Presupuesto Indicativo.** Se contará con un presupuesto de US\$300.000 provenientes del Programa Estratégico para el Desarrollo Social financiado con Capital Ordinario (SOC) y distribuidos del siguiente modo:

Presupuesto Indicativo (US\$)			
Actividad/ Componente	Descripción	BID/SOC	Financiamiento Total
Componente 1	Desarrollo e implementación de las IPGs Nacionales	210.000	210.000
	Consultoría 1. Contratación directa de la firma Comunidad Mujer para apoyar el seguimiento del plan de acción de la IPG en dicho país tomando el rol de Secretaría Ejecutiva, para analizar los datos de la encuesta de seguimiento a empresas a realizarse en noviembre 2019, y para sistematizar todos los logros y desafíos de la IPG en Chile en sus tres años de vida.	30.000	30.000
	Consultorías 2 a 4. Contratación de consultoría individual para definición de objetivos, planes de acción y métricas para medir el progreso de la IPG y para elaborar reportes de progreso. Colombia, Costa Rica y República Dominicana.	152.000	152.000
	Talleres de trabajo.	28.000	28.000
Componente 2	Conocimiento y Diseminación de Metodología IPG Regional y Nacionales	90.000	90.000

	Consultoría 5. Contratación de un consultor individual regional para la disseminación de buenas prácticas de las IPG y de una metodología IPG regional.	45.000	45.000
	Dos eventos de intercambio de conocimiento (uno en el primer año y uno en el segundo año) entre las entidades participantes de las 7 IPG existentes para compartir experiencias, retos, logros y mejores prácticas.	35.000	35.000
	Consultoría 6. Contratación de un consultor individual que realice un reporte final con resultados alcanzados, metodología regional, recomendaciones para continuar la IPG Regional y las nacionales.	5.000	5.000
	Consultoría 7. Contratación de un consultor de apoyo de diseño y comunicación para todo el material relevante del proyecto.	5.000	5.000
Total		300.000	300.000

- 3.6 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 del proyecto. Cada país cuenta con un punto focal que lidera las acciones de la IPG en el país correspondiente.
- 3.7 Cada IPG remitirá reportes de progreso bimensuales que serán presentados por los consultores a cargo de proveer la asistencia técnica en cada país (Componente 1, (a). Estos informes incluirán, entre otros aspectos, progresos alcanzados en la ejecución del plan de acción de cada IPG, detalle de los aportes en especie, estado de ejecución de las actividades previstas, resultados obtenidos, dificultades encontradas y sugerencias de ajustes para el período de ejecución remanente. Además, se realizará seguimiento a la cobertura en medios de las IPGs. Adicionalmente, se preparará un reporte final con resultados alcanzados, metodología regional, recomendaciones para continuar la IPG Regional y las nacionales para el cuál se han asignado recursos específicos dentro de esta CT. No habrá informe de evaluación ya que la ejecución del plan de acción de las IPG dura tres años y esta cooperación sólo cubrirá un año de financiamiento para cada país.

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

- 4.1 A solicitud de los países participantes, el BID, a través de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI) y la División de Mercados Laborales (SCL/LMK) del Sector Social, se encargará de la ejecución de la CT, y coordinará con otras instancias del BID vinculadas a la iniciativa: Departamento de Comercio e Integración (INT), Oficina de Alianzas Estratégicas (ORP), Sector de Conocimiento, Innovación y Comunicación (KIC), BID *Invest*, BID *Lab*, Representaciones del BID en Colombia (CAN/CCO), Costa Rica (CID/CCR), Chile (CSC/CCH), y República Dominicana (CID/CDR). 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), continuó con la IPG Regional (RG-T3104, ATN/OC-16498-RG), con miras a replicar el modelo en otros países de la región. Cabe notar que las actividades en Chile y Colombia únicamente se iniciarán una vez obtenida la carta de solicitud del órgano enlace de cada país con el Banco.
- 4.2 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 semestrales sobre los avances del proyecto; (iv) supervisar las actividades a ser realizadas por

las firmas consultoras y consultores individuales y la puesta en marcha de los eventos; y (v) coordinar la contratación de la coordinadora de las IPGs regionales.

- 4.3 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 la Mujer y la Equidad de Género en Chile, el Ministerio de la Presidencia en República Dominicana y la Vicepresidencia de la República en Costa Rica.
- 4.4 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-2765-1 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-2303-20. Se realizará una contratación a firma consultora de manera directa. Específicamente, se contratará a Comunidad Mujer en Chile para realizar las actividades descritas en el componente 1.c ya que ha sido la firma que viene ejerciendo el rol de Secretaría Ejecutiva de la IPG Chile durante los últimos dos años y medio de implementación en el país, conoce los actores, los temas técnicos y tiene la experticia para generar resultados. De este modo, la contratación directa se justifica por continuidad de servicios, por ser una firma experta en la materia, y por ser una consultoría menor a US\$100 mil, según la Sección IV, párrafo A.4.1.3, inciso b, de GN-2765-1.

V. Riesgos importantes

- 5.1 Los posibles riesgos para la ejecución de este proyecto incluyen: (i) la rotación de miembros del Grupo de Liderazgo, debido a cambios políticos, que puede afectar la continuidad y/o efectividad de la implementación de las IPG; y (ii) la falta de interés por parte de las compañías del sector privado.
- 5.2 Para mitigar el primer riesgo se buscará establecer compromisos desde el más alto nivel posible de las contrapartes e incluir en los equipos a funcionarios técnicos que garanticen la continuidad de los esfuerzos. Adicionalmente, el equipo de proyecto está diseñando activamente las actividades y eventos en coordinación con los ciclos políticos de los países.
- 5.3 Para la mitigación del segundo riesgo se 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. De esta manera, los miembros de dicho grupo servirán como modelos a seguir y ayudarán a diseminar el caso de negocio de promover la igualdad de género. Adicionalmente, se buscará una diversidad de género en los Grupos de liderazgo para que las IPG no sean un “tema de mujeres”.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1 No Aplica.

VII. Salvaguardias Ambientales

- 7.1 Dadas las características del proyecto no se esperan riesgos ambientales ni sociales negativos, por lo que la clasificación de esta operación de acuerdo a las salvaguardias ambientales (OP-703) es "C".

Anexos Requeridos:

[Solicitud del Cliente 43442.pdf](#)

[Matriz de Resultados 83743.pdf](#)

[Términos de Referencia 22178.pdf](#)

[Plan de Adquisiciones 30094.pdf](#)