

PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DEL GRUPO BID 2022–2025

Octubre 2022

Este documento fue preparado por Anne-Marie Urban, Judith Morrison, Florencia Savoca Truzzo (SCL/GDI); Yuri Soares (LAB/STI); Ana Castillo Leska (DIS/CUR); Stephanie Oueda Cruz e Isabel Berdeja Suarez (DSP/ADV), con aportes de M. Caridad Araujo (Jefa de División SCL/GDI), Milagros Rivas (Jefa de División DSP/ADV), Patricia Yanez-Pagans (DSP/DVF), Juan Gabriel Flores y Jaime García Alba (DSP/SPK), Milena Correia (DSP/SEG) y Andrea Beltrán (SCL/GDI), quien asistió en la producción de este documento.

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento se pone a disposición del público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo para su información.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
A.	Visión y Compromisos del Grupo BID con Género y Diversidad.....	1
B.	Definiciones clave	2
C.	Progreso del Grupo BID en Género y Diversidad.....	4
D.	Objetivo del GDAP 2022–2025	14
II.	CREACIÓN DE UN ENTORNO PROPICIO PARA GÉNERO Y DIVERSIDAD	14
A.	Datos, conocimiento y evidencia sobre género y diversidad	15
B.	Diálogo con Gobiernos/Clientes y Estrategias de País	17
C.	Diálogos de políticas regionales/sectoriales	18
D.	Comunicaciones.....	19
E.	Desarrollo de Capacidades, GBID y Contrapartes	20
III.	PROYECTOS DEL GBID QUE CONTRIBUYEN EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	22
A.	Áreas de Acción en Género y Diversidad	22
B.	Integración transversal de género y diversidad en el diseño de proyectos	26
C.	Desarrollo de Operaciones con enfoque de Género y Diversidad (inversiones directas)	28
D.	Focalizar el apoyo de CT y crear nuevos instrumentos financieros	29
IV.	OBTENCIÓN DE RESULTADOS EN LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	30
V.	PERFECCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA INTERNA DE INCENTIVOS DEL GBID.....	32

ANEXOS	
Anexo I	<u>Matriz de Resultados</u>
Anexo II	<u>Grupos de Población Diversos</u>
Anexo III	<u>Áreas Estratégicas de Acción Específicas en materia de Género y Diversidad</u>
Anexo IV	<u>Lineamientos para Proyectos del BID que apoyan Género y Diversidad</u>

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AD	Afrodescendientes
ALC	América Latina y el Caribe
BID Lab	Laboratorio de Innovación del Banco Interamericano de Desarrollo
CDC	Desafíos de desarrollo del país
CMF	División de Conectividad, Mercados y Finanzas
COF	Oficina de País
CRF	Marco de Resultados Corporativos
CSD	Sector de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible
CT	Cooperación Técnica
CTI	División de Competitividad, Tecnología e Innovación
DAP	Plan de Acción de Diversidad (<i>Diversity Action Plan</i>)
DPG	Pueblos y Grupos de Poblaciones Diversos (<i>Diverse Peoples and Population Groups</i>)
DRR	Resultados relacionados con diversidad (<i>Diversity-Related Results</i>)
DSA	Alineación Estratégica de Diversidad (<i>Diversity Strategic Alignment</i>)
DVF	División de Efectividad en el Desarrollo de BID Invest
EBP	Estrategia del Banco con el País (Estrategia de País del Grupo BID)
ERM	Reunión de revisión de elegibilidad
FMM	División de Gestión Fiscal
FSP	Proveedores de servicios financieros (<i>Financial Service Providers</i>)
G&D	Género y Diversidad
GAP	Plan de Acción de Género (<i>Gender Action Plan</i>)
GBID	Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo
GDAP	Plan de Acción de Género y Diversidad (<i>Gender and Diversity Action Plan</i>)
GDLab	Iniciativa de conocimiento sobre género y diversidad
GRR	Resultados relacionados con género (<i>Diversity-Related Results</i>)
GSA	Alineación Estratégica de Género (<i>Gender Strategic Alignment</i>)
ICS	División de Innovación para Servir al Ciudadano
iDelta	Herramienta de puntuación de impacto
IFD	Sector de Instituciones para el Desarrollo
KIC	Sector de Conocimiento, Innovación y Comunicaciones
LGBTQ+	Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero/transexuales y otras identidades de género y orientaciones sexuales diversas
MAEG	Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género
PCR	Informes de Terminación del proyecto
PcD	Personas con discapacidad
PMR	Informe de seguimiento del avance
PI	Pueblos Indígenas
QRR	Revisión de calidad y riesgo
RND	División de Medio Ambiente, Desarrollo Rural y Administración de Riesgos por Desastres
DPR	Diálogo de Política Regional
SCL	Sector Social

SIGLAS Y ABREVIATURAS

SCL/GDI	División de Género y Diversidad
SFD	Documento de Marco Sectorial
SDV	Oficina de Efectividad en el Desarrollo
SPD	Oficina de Planificación Estratégica y Eficacia en el Desarrollo
SPH	División de Protección Social y Salud
STEM	Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
VPC	Vicepresidencia de Países
VPS	Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento
VSBG	Violencia sexual y basada en género
WEE	Empoderamiento económico de la mujer (<i>Women's economic empowerment</i>)
WFID	Datos de inclusión financiera de las mujeres (<i>Women's Financial Inclusion Data</i>)
XSR	Informe de Supervisión Ampliado (<i>Expanded Supervision Report</i>)

I. INTRODUCCIÓN

A. Visión y Compromisos del Grupo BID con Género y Diversidad

- 1.1. Este documento presenta el primer Plan de Acción conjunto de Género y Diversidad para el periodo 2022-2025 del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo. El Plan de Acción de Género y Diversidad (GDAP) es el instrumento clave para traducir los compromisos del Grupo BID (GBID o “El Banco”) en materia de igualdad de género y diversidad en acciones concretas.
- 1.2. Estos compromisos están claramente articulados en múltiples instrumentos de política y estrategia, incluida la Estrategia Institucional del GBID (UIS)¹ y el Marco de Resultados Corporativos 2020-2023 (CRF), que monitorea el progreso de la Estrategia Institucional e incluye indicadores específicos para medir las contribuciones del GBID a género y diversidad (G&D). Estos instrumentos consideran la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (OP-761) y la Política sobre Pueblos Indígenas (OP-765) del BID, aprobadas en 2010 y 2006, respectivamente (es importante señalar que el nuevo Marco de Política Ambiental y Social (GN-2965-23), que entró en vigor en 2021, reemplaza los mandatos preventivos (salvaguardas) de las políticas de género y pueblos indígenas). El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad también ofrece orientación a los equipos de proyecto, basada en los datos más recientes sobre desafíos clave de desarrollo y evidencia sobre políticas que promueven el género y la diversidad. El GDAP complementa estos documentos de política y estrategia, delineando objetivos específicos² y el uso de instrumentos del GBID para hacer operativos sus mandatos y prioridades. Como tal, el diagnóstico que sustenta las acciones e indicadores del GDAP se enfoca en si el apoyo en materia de género y diversidad está incluido en las operaciones financieras, las estrategias de país, el trabajo analítico y otras iniciativas del GBID; los Documentos de Marco Sectorial (SFD), por el contrario, brindan diagnósticos y evidencia relacionada con el contenido o los temas prioritarios a abordar a través del trabajo operativo y analítico.
- 1.3. Este GDAP es precedido por cuatro Planes de Acción de Género (GAP) del BID/BID Lab, que abarcan de 2011 a 2021³, y por el primer Plan de Acción de Diversidad para Operaciones del BID (2019-2021) (GN-3001). Durante el período de implementación del Plan de Acción de Diversidad (DAP), se hizo más evidente la necesidad de alinear mejor el trabajo en el GAP y el DAP a fin de maximizar las sinergias y los recursos humanos limitados, estandarizar los criterios y simplificar la presentación de informes. También, hubo un interés creciente por parte de la Administración y el Directorio Ejecutivo en tener un plan que cubriera a todas las ventanillas del GBID. El apoyo de BID Invest en género y diversidad se describe en su documento interno *Hoja de Ruta Estratégica de Género, Diversidad e Inclusión* (febrero, 2020) y en su Plan de Negocios 2020-2022, Propuesta de

¹ La iteración actual de la Estrategia Institucional es la “Actualización de la Estrategia Institucional. Soluciones de Desarrollo que Aceleran el Crecimiento y Mejoran Vidas” (AB-3190-2) para el período 2020 a 2023.

² Los objetivos incluidos en este documento serán revisados y aprobados formalmente por el Directorio Ejecutivo en el próximo ciclo del CRF.

³ Actualización al Plan de Acción de Género para Operaciones 2020-2021 (GN-2531-19), Plan de Acción de Género para Operaciones 2017-2019 (GN-2531-16), Plan de Acción de Género 2014-2016 (GN-2531-14) y Plan de Acción de Género para Operaciones 2011-2012 (GN-2531-12).

Presupuesto Administrativo y de Gastos de Capital (CII/GA-80-2). El GDAP se constituye en el progreso, la experiencia acumulada y las lecciones aprendidas de la implementación de estos planes (ver Sección I.C. para más detalles).

- 1.4. La Asamblea de Gobernadores consideró el “Documento Complementario que Analiza el Trabajo del Grupo BID para Abordar la Equidad en Materia de Género y Diversidad” (CA-605/GN-3083-4 y CII/CA-209, febrero de 2022), el cual amplía el enfoque en G&D de la Estrategia Institucional y establece las principales áreas prioritarias de acción para el presente GDAP. El documento incluye cinco “*Componentes del enfoque renovado del GBID sobre G&D para lograr mayores resultados*”: (i) Creación de un entorno propicio; (ii) Orientación de apoyo de cooperación técnica y creación de nuevos instrumentos financieros; (iii) Desarrollo de un inventario de proyectos centrados en G&D; (iv) Ajuste de las estructuras internas de incentivos del GBID para mejorar las sinergias; y (v) Redefinición de los objetivos. Los primeros cuatro componentes se incluyen dentro de los pilares del GDAP como objetivos específicos, y el componente final, que contempla metas más ambiciosas y desagregadas para pueblos y grupos de población diversos, es de carácter transversal y se refleja en la matriz de resultados del GDAP ([Anexo I](#)). Los objetivos incluídos en este documento serán revisados y aprobados por el Directorio Ejecutivo en el próximo ciclo del CRF.
- 1.5. La primera sección de este documento incluye un resumen de definiciones clave relacionadas con género y diversidad, los principales logros y lecciones aprendidas del trabajo del GBID para abordar G&D en los últimos tres años, áreas que merecen atención en el futuro y los objetivos de este nuevo GDAP 2022-2025. Las Secciones II a la V establecen cada una de las áreas prioritarias de acción alineadas con los objetivos específicos del GDAP: crear un entorno propicio para género y diversidad, brindar apoyo para género y diversidad en los proyectos y transacciones del GBID, lograr resultados durante la ejecución del proyecto y refinar la estructura interna de incentivos de G&D del GBID.

B. Definiciones clave⁴

- 1.6 **Pueblos y Grupos de Población Diversos (DPG)⁵**. El GBID está comprometido con la igualdad de acceso a oportunidades para DPG en América Latina y el Caribe (ALC). El Banco se enfoca en cuatro grupos diversos que enfrentan discriminación basada en su identidad colectiva: (i) pueblos indígenas (PI)⁶; (ii) afrodescendientes (AD)⁷; (iii) personas con discapacidad (PcD)⁸; y (iv) personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero/transexual + otras identidades de género y orientaciones sexuales diversas (LGBTQ+). El **apoyo a diversidad**, un término utilizado a lo largo de este documento, se refiere específicamente al desarrollo con identidad y/o la inclusión

⁴ Ver [Anexo IV-1](#) para definiciones adicionales.

⁵ En la definición de Pueblos y Grupos de Población Diversos-DPG, como se usa en este documento, siempre se incluirá a los pueblos indígenas y tradicionales y a su identidad colectiva única.

⁶ La Política de Pueblos Indígenas (OP-765, 2006) reconoce la identidad colectiva de los PI ([ver Anexo II](#)).

⁷ Este término incluye a los afrodescendientes, los pueblos afrodescendientes y los pueblos tradicionales afrodescendientes (como quilombolas, palenqueras, raizales, cimarrones y otros) ([ver Anexo II](#) para detalles adicionales sobre pueblos tradicionales, como los *riberinhos*).

⁸ El GBID reconoce el modelo social de discapacidad en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que define la discapacidad como la interacción de un impedimento (físico, mental, cognitivo o sensorial) con barreras externas que limitan la participación efectiva en sociedad. La discapacidad no está determinada únicamente por una condición de salud.

de los DPG como se analiza en la UIS (AB-3190-2, ¶4.13). Para información adicional sobre diversidad ver [Anexo II](#).

- 1.7 **Igualdad de género.** El GBID también está comprometido con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento que, además de su valor intrínseco, han demostrado contribuir al crecimiento económico, la eficacia del desarrollo y romper el ciclo de transmisión intergeneracional de la pobreza. De acuerdo con la Política de Género del BID, la igualdad de género significa que las mujeres/niñas y los hombres/niños disfrutan de las mismas condiciones y oportunidades para ejercer sus derechos y alcanzar su potencial social, económico y político. La Política de Género reconoce que la búsqueda de la igualdad requiere de acciones orientadas a la equidad, lo que implica brindar y distribuir beneficios y/o recursos de forma que se reduzcan las brechas existentes. La comprensión de la igualdad de género está evolucionando en las sociedades de ALC, para garantizar que los derechos y las oportunidades no se vean afectadas por las diversas identidades y expresiones de género.
- 1.8 **Interseccionalidad.** Se refiere a la naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales que se aplican a un individuo o grupo específico, que se considera que crea sistemas superpuestos de discriminación o desventaja. Es importante considerar la interseccionalidad en las políticas y programas de desarrollo porque las identidades superpuestas pueden afectar el acceso a las oportunidades y los resultados del desarrollo. Por ejemplo, si bien la inscripción y los logros educativos han alcanzado la paridad de género a nivel nacional en muchos países, un análisis de las mujeres/niñas indígenas frecuentemente revela brechas educativas sustanciales en comparación con sus contrapartes masculinas y otros grupos de mujeres/niñas en el país. Como tales, pueden requerir soluciones que abarquen la totalidad de su identidad. El GBID no solo se esforzará por incluir todos los aspectos de la diversidad en sus operaciones y trabajo analítico, sino que también ampliará su enfoque en las necesidades y perspectivas interseccionales.
- 1.9 Para reducir la pobreza y la desigualdad en ALC, el GBID brinda apoyo para atender las necesidades específicas de las poblaciones en condición de riesgo de la región, incluidas las personas en situación de pobreza de zonas rurales o urbanas, los migrantes, los adultos mayores, los jóvenes en situación de riesgo y otros. Es fundamental aplicar una óptica de G&D al análisis de los problemas y la definición de soluciones para mejorar la vida de estas poblaciones en situación de riesgo. El Banco aplicará un enfoque de ciclo de vida a su trabajo en materia de género y diversidad para diseñar soluciones diferenciales, según corresponda, para los diferentes grupos etarios.
- 1.10 **Alineación estratégica de género y diversidad.** Se refiere a la alineación de un proyecto con el tema transversal de G&D de la Estrategia Institucional del GBID en el momento de la aprobación del proyecto. El criterio requerido para la alineación estratégica de género (GSA) o la alineación estratégica de diversidad (DSA) es la inclusión de tres elementos: (i) un análisis del problema o brecha de desarrollo relacionado con género y/o diversidad; (ii) al menos una actividad/solución que aborde el problema específico de género y/o diversidad identificado; y (iii) al menos un indicador en la matriz de resultados del proyecto (o matriz de políticas para préstamos en apoyo a reformas de política-PBL) que se

relacione con la solución (ver [Documento de Guía Técnica del CRF](#)⁹ o [Anexo IV](#) de este documento). Los criterios de alineación se aplican a las operaciones en las tres instituciones que conforman el GBID¹⁰.

- 1.11 Los dos tipos de operaciones que tienen una alineación estratégica de G&D son aquellos proyectos que incorporan temas de G&D mediante la integración transversal o aquellos que invierten directamente en G&D.
- (i) **Integración transversal de género y diversidad** se refiere ampliamente al proceso que busca evaluar y abordar las brechas y cuestiones de G&D en el diseño, implementación, monitoreo y/o evaluación de políticas y programas de desarrollo en todas las áreas. La integración transversal de G&D en un proyecto específico (en el momento de la aprobación) significa que los criterios necesarios para la alineación estratégica se integran en un proyecto con cualquier objetivo de desarrollo. La inclusión de indicadores específicos, que miden resultados diferenciados del proyecto a nivel de un objetivo específico o general, es considerada como una integración transversal de mayor calidad. El BID es el único banco multilateral de desarrollo (MDB) que cuenta con un proceso de integración transversal de diversidad.
 - (ii) **Proyectos con enfoque de género y diversidad (o inversiones directas)** cumplen con los criterios de GSA y/o DSA en el momento de la aprobación y tienen al menos un objetivo (general o específico) que se enfoca explícitamente en la igualdad de género, el desarrollo con identidad y el cierre de brechas o en abordar temas específicos que afecten a cualquiera de los DPG. Para BID Invest, este objetivo debe indicar que el proyecto beneficia directamente a las mujeres o al menos a un DPG. Para el Laboratorio de Innovación del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID Lab), la empresa o entidad financiada a través del proyecto debe tener como meta al género y/o diversidad, e identificar cómo el modelo de negocio o la tecnología que se financia logrará esta meta. Los proyectos de inversión directa deberán de tener también un presupuesto claro dedicado específicamente a género y/o diversidad –ya sea el presupuesto completo del proyecto o, en el caso de las operaciones del BID, el presupuesto completo de un componente del proyecto– y el correspondiente indicador de resultados de género y/o diversidad.

C. Progreso del Grupo BID en Género y Diversidad

- 1.12 El Reporte sobre la Implementación del Plan de Acción de Diversidad, 2019-2021 y de la Actualización del Plan de Acción de Género, 2020-2021 (GN-3001-3) ([Informe DAP-GAP](#)) proporciona el informe más reciente del progreso del BID y BID Lab en apoyo a la igualdad de género y diversidad. El progreso de BID Invest se extrae de sus informes anuales al Directorio que incluyen un enfoque en G&D, así como de informes de avance trimestrales. Finalmente, el [Panorama de la Efectividad en el Desarrollo de 2021](#) (DEO) del GBID destacó varias lecciones aprendidas relacionadas con proyectos que apoyan el empoderamiento

⁹ La nota de orientación técnica de CRF detalla los criterios completos y el proceso para capturar GSA y DSA. Los informes de CRF comenzaron a rastrear GSA y DSA por separado en 2020.

¹⁰ Para evaluar estos criterios, el BID usa una lista de verificación de alineación estratégica durante las Reuniones de Revisión de Calidad y Riesgo, BID Invest usa la herramienta DELTA (Aprendizaje, seguimiento y evaluación de la efectividad del desarrollo) y BID Lab usa iDELTA (la innovación DELTA).

económico de las mujeres (WEE). Esta sección resume los principales logros y desafíos identificados en estos informes.

1. Logros y lecciones aprendidas de BID y BID Lab

- 1.13 **Integración transversal de género y diversidad en el diseño de proyectos.** El BID ha ampliado su apoyo a G&D a través de la integración transversal en sus operaciones. Entre 2020 y 2021, el 65,6% de los proyectos del BID¹¹ aprobados tenían GSA, en comparación con el 47% para el período 2017-2019, con un máximo histórico del 76% en 2021. El 25% de los proyectos del BID aprobados entre 2019 y 2021 tenían DSA, con un máximo de 37% en 2021, muy por encima del nivel de 2016-2018 de 8,7%.
- 1.14 De las aprobaciones de proyectos de BID Lab en 2020 y 2021, el 59% incluyó apoyo a la igualdad de género, que es más del doble del nivel de 2017-2018 del 27%. Doce por ciento de las aprobaciones de BID Lab incluyeron apoyo para uno o más de los DPG.
- 1.15 Los factores que han contribuido al aumento de proyectos aprobados con integración transversal de G&D incluyeron: (i) creciente interés o receptividad de los gobiernos en algunos países y en diferentes sectores; (ii) fondos de cooperación técnica utilizados, en algunos casos, para brindar apoyo operativo y a clientes en G&D; (iii) el conocimiento y la experiencia acumulados en el tratamiento de cuestiones de G&D entre un número cada vez mayor del personal operativo del GBID; (iv) aumentos anuales en el número de proyectos en preparación que reciben apoyo técnico directo del personal y consultores dedicados de G&D en las oficinas de país y en la sede del Banco, posibilitados en gran medida por cambios en la organización del equipo y ajustes en los planes de trabajo/cargas de trabajo, no por aumentos en los recursos humanos; (v) un fortalecimiento del papel de los puntos focales de país de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI)¹² y una comunicación/coordinación más frecuente entre los puntos focales y los equipos de las oficinas de país (además del papel actual desempeñado por los puntos focales de sector de SCL/GDI)¹³; (vi) revisión anual del 100% de la cartera de proyectos para identificar oportunidades de integración transversal, a partir de 2018 para género y en 2020 para diversidad; (vii) un proceso fortalecido de revisión de calidad de la integración transversal de G&D en el BID, incluida la validación de GSA y DSA asumida por SCL/GDI en septiembre de 2020; y (viii) revisión de calidad más sistemática de G&D dentro de BID Lab durante todo el diseño.

¹¹ Los "proyectos" en este informe (así como los informes CRF) incluyen préstamos (excepto préstamos contingentes, garantías, proyectos financiados a través de la Facilidad No Reembolsable del BID (GRF) y financiamientos no reembolsables para inversión (IGR) con un monto aprobado superior a US\$3 millones.

¹² SCL/GDI ha designado un miembro del personal o consultor para apoyar el trabajo de G&D desde la perspectiva del país. En el segundo semestre de 2021 se amplió el alcance de trabajo de estos puntos focales de país para brindar un mayor apoyo técnico en el diseño y ejecución de proyectos, insumos técnicos para la gestión de COF para los diálogos de país y la identificación de oportunidades de inversión directa, entre otros.

¹³ Se asigna un miembro del personal de SCL/GDI como punto focal para trabajar con cada división operativa en VPS, apoyando la transversalización, las operaciones de inversión directa y las iniciativas de conocimiento y aprendizaje específicas del sector. Cada punto focal sectorial de SCL/GDI tiene una o más contrapartes en las otras divisiones de VPS, que funcionan como puntos focales internos de G&D (para una descripción más detallada de estas funciones, ver el [Anexo IV](#)).

- 1.16 **COVID-19: Desafíos de la integración transversal durante una crisis.** La naturaleza de las operaciones de respuesta de emergencia (proteger los ingresos, evitar el cierre de empresas y la consiguiente pérdida de empleo, asegurar la continuidad de los servicios esenciales) no se prestaba al enfoque en el cierre de brechas que se requiere para cumplir con los criterios de alineación de género y diversidad. Esto no significaba que estos proyectos no estuvieran llegando a mujeres o personas de grupos diversos afectados por la crisis, sino que llegaban a ellas como parte de una solución general, no diferenciada. Aun así, después de los meses iniciales de la crisis, SCL/GDI proporcionó a los equipos de proyecto orientación técnica sobre oportunidades potenciales para abordar las brechas y problemas de G&D en los prototipos de proyectos de respuesta al COVID-19 que los equipos de proyecto podrían plantear a sus contrapartes; como resultado, con el tiempo hubo un aumento en la alineación. El porcentaje de operaciones de respuesta a la COVID-19 con GSA casi se duplicó entre 2020 y 2021 y casi se triplicó para DSA¹⁴. Una lección aprendida de la pandemia de COVID-19 es la importancia de fortalecer los sistemas clave (como los de prevención de la violencia sexual y basada en género (VSBG) y la protección de las víctimas) para que puedan estar equipados para adaptarse y operar en un entorno de crisis¹⁵. También durante la pandemia, quedó claro que los países carecían de planes nacionales de emergencia con inclusión de personas con discapacidad. El BID ahora está apoyando estos planes, los cuales incluyen mecanismos de coordinación entre las agencias gubernamentales para garantizar que las PcD no se queden atrás. Otra lección aprendida de la integración transversal de G&D en las operaciones de respuesta de emergencia de COVID-19 se relaciona con el establecimiento de expectativas realistas de lo que se puede (y no se puede) lograr de manera técnicamente sólida en un contexto de crisis (como una crisis alimentaria, inflacionaria o energética, o una crisis del sistema financiero a gran escala), con plazos de aprobación rápidos y datos disponibles limitados sobre las brechas.
- 1.17 **La calidad de la integración transversal de G&D varía significativamente entre operaciones.** Una medida de la calidad de la integración transversal desde el comienzo es la inclusión de indicadores de resultados. Por ejemplo, los resultados relacionados con diversidad (DRR) siguen estando más presentes como productos del proyecto que como indicadores de resultados para objetivos específicos o generales del proyecto. Además, en algunos casos, tanto los resultados relacionados con género (GRR) como los DRR pierden importancia y se quedan cortos durante la ejecución del proyecto, debido a diversos desafíos, incluidos los cambios en las prioridades del país o el liderazgo de la agencia ejecutora, capacidad limitada en materia de G&D dentro de la agencia ejecutora, insuficiente disponibilidad de apoyo técnico del personal del Banco o consultores en G&D en el país durante la ejecución, o falta de continuidad de las actividades clave identificadas en el diseño del proyecto, como la recopilación de datos. Para los sectores que tienen una cartera más joven de proyectos que abordan G&D

¹⁴ La GSA aumentó de 33% del total de operaciones relacionadas con COVID en 2020 a 60% en 2021. La DSA aumentó de 11% en 2020 a 33% en 2021.

¹⁵ Las necesidades de apoyo inmediato solicitadas a SCL/GDI por los Ministerios de la Mujer en seguimiento del RPD de abril de 2020 incluyeron: sesiones virtuales con expertos sobre cómo operar de forma remota, apoyo en comunicaciones para ayudar en los esfuerzos de información y, en algunos casos, equipos pequeños, como teléfonos celulares para su personal.

(varios sectores no sociales), la inclusión de resultados más ambiciosos requerirá de un mayor apoyo y diálogo con las agencias contraparte.

- 1.18 **El progreso en la integración transversal de diversidad ha sido desigual** en los cuatro grupos diversos priorizados en el DAP; de los 73 préstamos aprobados con DSA entre 2019 y 2021, el 59% se centró en PcD, el 48% en PI, el 22% en AD y el 7% en LGBTQ+. Estos resultados muestran mayores avances para PcD y menos avances para grupos en los que el Banco ha tenido un historial de enfoque más prolongado, como PI o AD. Si bien los equipos de proyecto del BID pocas veces se han enfrentado al rechazo de sus contrapartes gubernamentales en el apoyo a PcD, donde muchos países tienen requisitos legales e indicadores de política para el sector público y privado, han surgido más desafíos al proponer el trabajo con PI y AD, incluidos el tiempo y los recursos necesarios para consultar a las comunidades y crear consenso con los actores gubernamentales, las limitaciones de datos y las sensibilidades sociales o políticas en algunos contextos.
- 1.19 El DAP 2019-2021 no incluyó a las personas LGBTQ+ dentro de la meta de proyectos que apoyen la diversidad, dada la necesidad de enfocarse primero en el conocimiento y la construcción de capacidades internas. No obstante, las primeras operaciones del Banco para abordar la inclusión de la población LGBTQ+ fueron aprobadas durante el período 2019-2021. Las lecciones aprendidas de estas primeras experiencias subrayan la complejidad de los problemas que enfrenta este grupo de población, dado el estigma social y la discriminación profundamente arraigados. Algunos funcionarios del Banco han expresado que no se sienten adecuadamente preparados para discutir la integración transversal de las personas LGBTQ+ con sus contrapartes, una prioridad para crear un entorno propicio para diversidad y género (ver Sección II).
- 1.20 **Las inversiones directas en género y diversidad¹⁶ también se han incrementado.** Los proyectos centrados en género ascendieron a US\$889,3 millones en 2020-2021, aproximadamente un 170% por encima del nivel de 2017-2019; estos incluyeron préstamos, financiamientos no reembolsables para inversión (IGR) y proyectos de cooperación técnica (CT). El año 2021 fue el año con mayor monto de inversión directa en igualdad de género jamás registrado en el Banco (US\$780,1 millones), correspondiendo el 98% a financiamiento del BID y el 2% a fondos de BID Lab.
- 1.21 Los proyectos enfocados en diversidad del BID y BID Lab sumaron US\$400 millones en 2019-2021, aproximadamente 41% por encima del nivel 2016-2018. Del total de inversión directa en diversidad, entre 2019 y 2021, el 98,9% provino del BID y el 1,1% de BID Lab.
- 1.22 A la fecha, la demanda de los países por inversiones directas en igualdad de género ha superado la demanda de proyectos enfocados en diversidad, aunque el interés puede estar aumentando, especialmente en relación con las PcD. Un enfoque prometedor para promover políticas inclusivas de género y diversidad han sido los préstamos basados en políticas centrados en G&D. Para la diversidad, los equipos de proyecto del GBID han destacado el valor de las CT regionales

¹⁶ Estas inversiones directas incluyen proyectos que tienen como objetivo general la promoción del género y la diversidad y no proyectos con componentes de proyectos de inversión directa.

flexibles con recursos disponibles para respaldar el análisis de G&D durante el inicio de los proyectos.

- 1.23 **Logro de Resultados en Diversidad y Género.** El progreso durante la ejecución del proyecto es más difícil de sistematizar que al inicio, dado el gran volumen de operaciones activas, las múltiples etapas de ejecución y la heterogeneidad de los indicadores relacionados con género y diversidad en todas las operaciones. Los dos instrumentos del Banco para informar sobre el progreso siguen siendo los Informes de Seguimiento del Avance (PMR), que ofrecen una foto semestral centrada principalmente en los productos y resultados intermedios, y los Informes de Terminación del Proyecto (PCR), que son la fuente de información sobre los resultados generales del proyecto e impactos. Lo mismo ocurre con los instrumentos de supervisión de BID Lab, que se enfocan en actividades, productos y resultados inmediatos. Además, muchos clientes del BID y BID Lab todavía tienen informes incompletos sobre datos desagregados por género e informes muy limitados sobre datos de diversidad.
- 1.24 Dado el aumento de operaciones del BID con indicadores GRR y DRR incluidos durante el diseño, ha habido un aumento correspondiente de aquellos en ejecución. Gradualmente, más de estas operaciones están llegando a su finalización, que puede tomar entre cinco a ocho años a partir de la fecha de aprobación. En 2021, los PMR de proyectos en ejecución –que incluyeron indicadores GRR y DRR en sus matrices de resultados– al inicio mostraron que el 78% de todos los indicadores GRR y el 74% de los indicadores DRR estaban incluidos en el PMR. Para aquellos proyectos que en un comienzo no estaban rastreando los GRR y DRR, es difícil sacar conclusiones ya que no se ha realizado un seguimiento adecuado al motivo de los cambios en los indicadores después de la aprobación del proyecto. Con respecto a los PCR, gradualmente hay más PCR que informan sobre proyectos que incluyen GRR a nivel de objetivo específico o general. Sin embargo, de aquellos PCR que reportaron resultados además de productos (16% del total) en el período 2020-2021, solo uno mostró atribución a las intervenciones del proyecto a través de una evaluación de impacto¹⁷. En el caso de la diversidad, solo hubo tres proyectos con DRR que han llegado a su finalización. De hecho, dos de los tres PCR para estos proyectos no reportaron ningún resultado debido a la interrupción de los esfuerzos de recopilación de datos durante la ejecución.
- 1.25 **Estrategias de País.** El GBID aumentó significativamente su atención en G&D durante la preparación de las Estrategias de País (EBP). Por ejemplo, todas las EBP aprobadas entre 2020 y 2021 incluyeron un enfoque de género, que está muy por encima del 63% reportado para el período anterior del GAP (2017-2019). Asimismo, 50% de las EBP aprobadas entre 2019 y 2021 incluyeron un enfoque de diversidad, en comparación con solo el 8% en el período 2016-2018. Un aumento en la atención institucional al G&D ha impulsado mejoras en la integración de la sociedad civil. Los factores habilitadores clave identificados para el período 2019-2021 incluyeron: (i) aumento en el análisis de G&D y recomendaciones de políticas en los documentos de Desafíos de Desarrollo del País (CDC); (ii) un fuerte compromiso de la Administración del GBID, que contribuyó a facilitar una mayor inclusión de temas de G&D en los diálogos con

¹⁷ El objetivo de este programa es contribuir a reducir la desigualdad de género en Argentina, fomentando la implementación efectiva y oportuna de políticas para mejorar la igualdad de oportunidades y promover los derechos de las mujeres y las niñas.

las contrapartes nacionales; y (iii) apoyo directo de especialistas o consultores de SCL/GDI. El apoyo de SCL/GDI se amplió en 2021 con la asignación de puntos focales de G&D para trabajar directamente con cada oficina de país y la preparación de cajas de herramientas por país (piloto en seis países) para informar los diálogos de país. Los comentarios sobre estas medidas por parte de los representantes de las oficinas en los países destacaron que el apoyo justo a tiempo de SCL/GDI ha sido lo más útil. Por el contrario, en una evaluación externa¹⁸ realizada para identificar las percepciones sobre los factores que contribuyen o limitan el progreso en G&D, el 60 % de los encuestados por género y el 65 % por diversidad mencionaron la falta de apoyo o interés del gobierno entre los factores que impiden la integración en las EBP. Las partes interesadas señalaron que las contrapartes del gobierno a menudo no están interesadas o no están dispuestas a firmar estrategias de país que llamen la atención sobre grupos de población diversos específicos.

- 1.26 A pesar de estas mejoras, aún existen limitaciones para incluir la diversidad en las estrategias de país. Los desafíos van desde la demanda limitada del país hasta la falta de reconocimiento legal o protección de las personas LGBTQ+, incluida la criminalización de las relaciones entre personas del mismo sexo en algunos países y la sensibilidad política en torno a cuestiones de raza y etnia en otros países. Además, todavía persisten brechas significativas de datos (con heterogeneidad entre países y entre DPG). Cerrar estas brechas requiere reconocer los desafíos en la recopilación de datos, especialmente en contextos de países donde el estigma y las experiencias con la exclusión de algunos grupos han sido más pronunciados (por ejemplo, en algunos contextos, pedir a las personas que identifiquen su orientación sexual o identidad de género puede ser política o socialmente sensible, o incluso exponer a las personas a amenazas).
- 1.27 **Generación de Conocimiento.** El trabajo analítico del GBID publicado entre 2019 y 2021 hizo una valiosa contribución para aumentar el conocimiento sobre cuestiones de G&D (incluidos 95 estudios analíticos, 49 herramientas operativas, 10 estudios centrados en el sector privado y 8 evaluaciones de impacto). Estos complementaron los esfuerzos a nivel nacional para producir más y mejores datos estadísticos sobre G&D en encuestas y censos nacionales. Este acervo de evidencia ha informado la integración de las EBP y las operaciones; por ejemplo, un [estudio reciente de PcD](#)¹⁹ ayudó a informar el diseño de tres préstamos que incorporan a las PcD en las encuestas de hogares y el censo (Programa de Modernización de los Sistemas de Estadística (ES-L1128), Fortalecimiento del Sistema de Estadística en Bolivia (BO-L1220) y Fortalecimiento del Sistema Nacional de Estadísticas de Paraguay (PR-L1176)). Aún existen vacíos de información a nivel de proyecto, con heterogeneidad entre sectores, países y grupos de población que ameritan mayor atención en el futuro.
- 1.28 Para ayudar a abordar algunas de estas brechas de información, así como la visibilidad relativamente limitada de algunos de los productos de conocimiento de G&D del GBID, el Banco lanzó su Iniciativa de Conocimiento sobre Género y

¹⁸ La evaluación externa fue realizada por la consultora Manaus. Incluyó múltiples métodos, incluidas 66 entrevistas con informantes clave, 9 grupos focales con especialistas y consultores en género/diversidad, encuestas en línea (con 523 encuestados) dirigidas al personal que trabaja en proyectos (de VPS) y en diálogos y estrategias de país (VPC), y una revisión más profunda de proyectos de cuatro países (Brasil, Colombia, Panamá, Surinam).

¹⁹ Somos Todos: Inclusión de las Personas con Discapacidad en América Latina y el Caribe.

Diversidad (GDLab) en 2020 que: (i) sistematizó el conocimiento generado por el GBID sobre temas de G&D durante los últimos 20 años y lo hizo visible a través de un repositorio en línea; (ii) publicó seis [resúmenes de políticas](#) que reúnen conocimientos y pruebas recientes centrados en género y la salud, el papel de la información para cerrar las brechas de diversidad, la violencia de género, el mercado laboral para las mujeres, el acceso desigual a las oportunidades de PI y AD, y los efectos del COVID-19 en mujeres y DPG; y (iii) realizó dos convocatorias de propuestas de estudios en áreas con brechas de conocimiento documentadas: poblaciones LGBTQ+ (2021) y recuperación del empleo de las mujeres post COVID (2022).

- 1.29 **Desarrollo de capacidades.** Durante 2020 y 2021, el BID mejoró la capacidad de los equipos de proyecto para incorporar el enfoque de G&D en el diseño de proyectos al: (i) aplicar estándares consistentes para el análisis de G&D en las operaciones; (ii) separar el análisis de G&D por grupo de población, lo que permite a los equipos ver más claramente la lógica vertical propuesta para cada uno; (iii) impartir talleres específicos sobre alineación estratégica de G&D con personal de las divisiones de la Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento (VPS) y la Vicepresidencia de Países (VPC); (iv) desarrollar listas de verificación estándar para la revisión de proyectos; y (v) desarrollar herramientas específicas del sector para apoyar la integración transversal en las operaciones (por ejemplo, el kit instrumental en línea, [Género en Infraestructura](#), de INE). Este proceso y las herramientas de orientación han contribuido a aumentar la autonomía de los equipos de proyecto y la capacidad de diseñar intervenciones e indicadores que pueden replicarse en otras operaciones y rastrearse a lo largo del tiempo.
- 1.30 El fortalecimiento de la capacidad de los equipos de proyecto durante el diseño del proyecto permitirá al equipo de SCL/GDI enfocar gradualmente más apoyo a los proyectos en ejecución. Un mayor nivel de ambición sobre la profundidad y amplitud del trabajo del Banco en G&D se puede lograr en parte a través de ganancias de eficiencia, pero también requerirá más recursos. Ampliar la presencia de especialistas en las oficinas de país garantizará un mayor apoyo a las actividades de G&D en las operaciones, especialmente durante la ejecución. Además, estos especialistas están trabajando en estrecha colaboración con los representantes de los países y sus equipos, brindando aportes técnicos oportunos y apoyo técnico para posicionar a G&D en el diálogo y la programación de políticas.
- 1.31 Dos ejemplos de iniciativas que podrían ayudar a aumentar el interés o la capacidad de los países para abordar estos temas de G&D en los programas de desarrollo son los cursos masivos abiertos en línea (MOOCs)²⁰ y el *Transport Gender Lab* (TGL), un laboratorio de iniciativas, trabajo en red y consolidación de buenas prácticas enfocadas a reducir la brecha de género en los sistemas de transporte de las ciudades de ALC.

2. Logros y lecciones aprendidas de BID Invest

- 1.32 Entre 2017 y 2021, el porcentaje de transacciones de BID Invest (u operaciones financieras) con apoyo a género y/o diversidad, creció de 13% para superar el objetivo corporativo de 25% para género y 5% para diversidad en 2021. A partir

²⁰ Uno de los programas de formación con mayor alcance en género o diversidad es el programa *Liderazgo Femenino: Potencia tus habilidades e impulsa el cambio*, un MOOC desarrollado por BID y BID Invest, lanzado en noviembre de 2021. A enero de 2022 tiene registrados 4.200 participantes.

de este grupo de transacciones, BID Invest pasó de cero a seis transacciones con apoyo a la diversidad. Se incluyen dos tipos de transacciones dentro de estas cifras: aquellas que tienen resultados de proyectos de G&D o adicionalidad de proyectos²¹, según lo identificado por el Marco de Gestión de Impacto del BID Invest, incluida la herramienta Delta²².

- 1.33 El DEO 2021 del GBID identificó cuatro lecciones generales para el GBID, y específicamente para BID Invest, para fortalecer el impacto de sus transacciones que respaldan la WEE: (i) fortalecer los datos de calidad y desagregados por género sobre las brechas de género; (ii) usar enfoques personalizados para abordar actitudes, barreras y preferencias; (iii) aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral a través de asesoramiento a clientes con incentivos financieros para impulsar acciones para mejorar la cultura laboral; y (iv) mejorar el modelo a seguir y la representación de las mujeres y ejecutivos diversos en roles de toma de decisiones.
- 1.34 BID Invest ha continuado con el financiamiento de mujeres a través de su banca de emprendimiento femenino, que ahora se encuentra en más de 20 bancos en más de 15 países. Este programa ha combinado el acceso a la financiación con una oferta no financiera a mujeres emprendedoras y a empresas dirigidas por mujeres para fortalecer su capacidad de hacer crecer sus negocios.
- 1.35 BID Invest creó e incentivó el uso de herramientas y modelos financieros innovadores para cerrar las brechas de G&D en la región²³, incluido el mercado de bonos de género en ALC. En 2017, no hubo bonos de género emitidos en la región por una entidad del sector privado. Desde 2019, BID Invest y el BID han apoyado 8 bonos de género, incentivando el mercado regional de este producto financiero. BID Invest fue la primera multilateral en poner a prueba incentivos financieros combinados en el campo de la igualdad de género: se movilizaron recursos concesionales para promover la inclusión de mujeres en la fuerza laboral en roles no tradicionales dentro del sector de infraestructura. Una vez que el mecanismo resultó exitoso, se amplió tanto al sector financiero como al empresarial. Por ejemplo, BID Invest financió el primer incentivo de financiamiento combinado en Honduras para incluir a las mujeres en las cadenas de valor y lanzó el primer bono de género del mundo vinculado a incentivos con un banco en Colombia.
- 1.36 BID Invest ha traído conocimiento y adaptado las últimas tendencias en igualdad de género y financiamiento a la región. [Inversión con lentes de género](#) (GLI) es una forma de movilizar capital para cerrar las brechas de género de tres maneras: aumentar el acceso a la financiación para: (i) empresas dirigidas por o de propiedad de mujeres; (ii) empresas con políticas sólidas de igualdad de género; y (iii) empresas que desarrollan productos o servicios que benefician a las

²¹ Un proyecto que (i) tiene como objetivo/impacta directamente a mujeres o grupos diversos (resultado del proyecto en G&D) o (ii) transfiere capacidades de G&D al cliente y/o genera valor para otras partes interesadas del proyecto, incluso cuando no se dirige directamente a G&D (adicionalidad del proyecto).

²² El Sistema de Calificación de Impacto DELTA es un sistema de puntaje basado en evidencia que evalúa el impacto esperado de cada inversión, evaluando la calidad de la teoría de cambio del proyecto y los indicadores y metas en la matriz de resultados. La herramienta Delta se aplica en diferentes etapas del ciclo del proyecto, en el origen (IDM y aprobación del Directorio), en el compromiso/cierre y cada año durante la implementación.

²³ Ejemplos de estas iniciativas incluyen esfuerzos para aumentar el número de mujeres y poblaciones diversas que participan en la iniciativa Venture Capital (VC) y Private Equity (PE).

mujeres. BID Invest y ESADE²⁴ escribieron y lanzaron un estudio en 2019 y, desde entonces, la tendencia se ha extendido a la región con proveedores de servicios financieros (FSP), bancos comerciales, FinTech y fondos que aplican esta lente a sus inversiones. Además, GLI se está convirtiendo en una de las áreas centrales de informes de impacto para los actores financieros del desarrollo (indicadores GIIN e HIPSO, 2021). BID Invest ha publicado otros seis estudios, informes y compendios de mejores prácticas sobre el caso comercial de G&D dentro del sector privado desde 2018 y se pueden encontrar en el [Repositorio central](#)²⁵.

- 1.37 BID Invest ha creado herramientas que cubren las necesidades holísticas de los clientes desde el riesgo hasta la oportunidad. En primer lugar, para evaluar el riesgo en un proyecto aplicando una perspectiva de género, el BID Invest utiliza la [Herramienta de evaluación de riesgos de género](#) (GRAT). En asociación con ONU Mujeres, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y BID Lab, BID Invest desarrolló la [Herramienta de Análisis de Brechas de los Principios para el Empoderamiento de la Mujer](#) (herramienta empresarial de género WEP), una herramienta de autodiagnóstico que las empresas pueden utilizar para evaluar su desempeño en igualdad de género. La necesidad de contar con datos desagregados por sexo es clave para poder diseñar y promover la igualdad de género. Como tal, el BID y BID Invest se han unido a la alianza [Women's Financial Inclusion Data \(WFID\)](#) para ayudar a los proveedores de servicios financieros y los reguladores a recopilar y utilizar datos desglosados por sexo para la inclusión financiera y para informar las decisiones comerciales.

3. Lecciones aprendidas de las iniciativas coordinadas del GBID y con los socios del GBID

- 1.38 El GBID ha desarrollado varias iniciativas conjuntas junto con socios externos que se basan en el historial positivo de coordinación y alianzas público-privadas dentro y fuera de la región de ALC. Un ejemplo son las Iniciativas de Paridad de Género (IPG), una alianza entre el BID, BID Invest, el Foro Económico Mundial y la Agencia Francesa de Desarrollo que tiene como objetivo mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral, cerrar las brechas de ingresos por género e impulsar liderazgo de la mujer. Las IPG han sido implementadas en siete países de la región²⁶, hasta el momento, para impulsar el apoyo y promover acciones concretas de una multitud de empresas del sector público y privado al mismo tiempo; este enfoque tiene el potencial de ser mucho más transformador que los esfuerzos aislados. En algunos casos, las IPG han contribuido directamente a crear demanda de inversiones directas (por ejemplo, préstamos en apoyo de reformas de política), componentes de género en proyectos sectoriales y transversales (o de integración transversal–“*mainstreaming*”).
- 1.39 Un nuevo instrumento desarrollado para ayudar a avanzar en la respuesta del GBID a la pérdida de empleos causada por la pandemia es el Marco de Acción de Empleo con Perspectiva de Género–MAEG (GN-3057) aprobado en 2021. Este instrumento ofrece un marco para brindar apoyo con la finalidad de aumentar la empleabilidad y el empleo en los niveles de talento/recursos humanos (oferta), negocios (demanda) y política. Los esfuerzos coordinados para aplicar el MAEG

²⁴ Una institución académica global con una escuela de negocios y derecho.

²⁵ Repositorio Central, Sección de Conocimiento:
<https://www.idbinvest.org/es/soluciones/genero?language=es>

²⁶ Los países con IPG son Chile, Argentina, Panamá, Colombia, Costa Rica, República Dominicana y Ecuador.

han llevado a un apoyo técnico directo a los equipos de proyectos de todos los sectores para incluir un enfoque en el empleo en sus proyectos.

- 1.40 La experiencia del BID con su **Fondo Multidonante de Género y Diversidad** (MGD) (que aprobó sus proyectos finales en 2020) subraya el valor de un fondo temático para apoyar operaciones de género y diversidad. En primer lugar, las CT financiadas por el MGD apoyaron la integración de temas de G&D en 20 programas de países miembros del BID. El Fondo recibió US\$11,9 millones en contribuciones de donantes. Su diseño amplio y financiamiento flexible permitieron al Fondo aprobar y ejecutar una amplia gama de actividades y operaciones en apoyo de toda su población objetivo (mujeres, PI y AD). Durante el período 2009-2019, solo el MGD fue responsable de aproximadamente el 15 % de todos los recursos no reembolsables del BID asignados para apoyar en materia de género y diversidad.

4. Próximos pasos

- 1.41 Los informes del GBID citados anteriormente, así como los Informes de Supervisión Ampliada (XSR) de BID Invest y la Auditoría en materia de Diversidad (2018-2021) realizada por la Oficina de Auditoría Ejecutiva del BID en 2022, identificaron varias áreas de acción que debían fortalecerse a futuro, incluyendo los siguientes puntos.

1.42 **Creación de un entorno propicio:**

- (i) Recopilar datos específicos de género y diversidad más sólidos y más representativos a nivel nacional para uso de las operaciones del sector público y privado, de las estrategias de país y la reforma de políticas.
- (ii) Generar y difundir mayor evidencia sobre lo que funciona para avanzar de manera efectiva en la agenda de G&D.
- (iii) Mejorar las funcionalidades en los sistemas del Banco para apoyar la recopilación de información desagregada sobre diversos grupos de población en el momento de la aprobación.
- (iv) Construir un “caso de negocio” (*business case*) en materia de diversidad para los clientes de BID Invest de la región.
- (v) Ampliar el enfoque en diversidad en las EBP y durante la programación.
- (vi) Fortalecer la capacidad dentro del GBID y en las agencias ejecutoras de proyectos para abordar temas de G&D, implementar acciones específicas de género y diversidad y para monitorear y evaluar el logro de resultados.
- (vii) Mejorar la coordinación con el sector público y privado para desarrollar una base más sólida de evidencia sobre las mejores prácticas para incorporar G&D.
- (viii) Utilizar las IPG como plataforma para informar, sensibilizar y priorizar temas de brechas económicas de género, y para generar demanda de apoyo operativo del Banco.

1.43 **Apoyo Operativo:**

- (i) Promover, en las operaciones del GBID, mayor atención a todos los grupos de población diversos, incluidos objetivos diferenciados para los cuatro grupos de población diversos.

- (ii) Mejorar la calidad de la integración transversal (*mainstreaming*) en el diseño de operaciones, lo que incluye ir más allá de los productos del proyecto para incluir indicadores de resultados, en particular para las intervenciones relacionadas con diversidad.
- (iii) Aumentar los recursos financieros para apoyar las operaciones y los componentes de inversión directa centrados en género y diversidad.

1.44 **Logro de Resultados**

- (i) Fortalecer el enfoque en la ejecución y supervisión de proyectos para asegurar el logro de los resultados en G&D.

D. Objetivo del GDAP 2022–2025

1.45 El objetivo principal del GDAP es ampliar el impacto, la amplitud y la profundidad del trabajo del GBID que apoya género y diversidad. La duración del plan de acción es de cuatro años, de 2022 a 2025. Los objetivos y áreas de acción están organizados en cuatro pilares que abordan los desafíos identificados anteriormente y que reflejan el compromiso renovado del GBID en G&D, con un enfoque en mayores resultados.

- (i) **Contribuir a la creación de un entorno propicio** para promover la igualdad de género y la diversidad en los países miembros prestatarios del GBID a través de la recopilación de datos, las estrategias de país, la generación de conocimientos, los productos de comunicación y el desarrollo de capacidades.
- (ii) **Ampliar la cantidad y calidad de los proyectos del GBID que contribuyen en materia de género y diversidad a lo largo del ciclo de proyecto**, incluyendo la integración transversal en proyectos y componentes de proyectos enfocados en género y diversidad, la integración transversal y la cooperación técnica enfocada en G&D.
- (iii) **Fortalecer el enfoque del GBID en los resultados de género y diversidad** en la ejecución y evaluación de proyectos.
- (iv) **Refinar las estructuras de incentivos internos para mejorar las sinergias y la colaboración.**

1.46 El GDAP representa un avance importante en la armonización del trabajo del GBID en G&D en las tres ventanillas de la institución (BID, BID Invest y BID Lab). Esto incluye, por ejemplo, la alineación de criterios y la medición de las operaciones que apoyan G&D y una mayor colaboración en iniciativas de desarrollo de capacidades y comunicación. Los detalles específicos se proporcionan a lo largo del documento.

II. CREACIÓN DE UN ENTORNO PROPICIO PARA GÉNERO Y DIVERSIDAD

2.1 El GBID contribuirá a la creación de un entorno más propicio para promover la igualdad de género, el desarrollo con identidad y la inclusión de grupos de población diversos en el proceso de desarrollo. Con este fin, el GBID:

- (i) contribuirá a la generación de datos desagregados en género y diversidad;
- (ii) generará evidencia sobre lo que funciona para abordar los problemas de G&D en todos los sectores; (iii) fortalecerá el enfoque hacia los temas de G&D en los diálogos, estrategias y programación de países y sectores; (iv) creará capacidad

para abordar cuestiones de género y diversidad dentro del GBID y entre las contrapartes del sector público y los clientes del sector privado en los países miembros prestatarios; y (v) comunicará y difundirá conocimientos y mejores prácticas sobre G&D en toda la región.

A. Datos, conocimiento y evidencia sobre género y diversidad

- 2.2 **Datos desagregados por género y diversidad.** Si bien ha habido avances en los últimos años en la visibilidad estadística de las mujeres y los grupos de población diversos en ALC, el progreso no es uniforme entre sectores, tipos de datos, grupos diversos o países. Este desafío se ha visto exacerbado por los retrasos en los censos y las encuestas debido al COVID-19, incluida la imposibilidad de realizar encuestas a nivel de campo. Durante la pandemia, las encuestas de algunos países se realizaron por teléfono, lo que puede tener el riesgo de excluir a personas de grupos diversos que viven en áreas rurales y dispersas donde la cobertura es limitada. Algunas poblaciones, como las personas LGBTQ+, pueden sentirse amenazadas y sufrir discriminación potencial debido a los ejercicios de recopilación de datos. Por lo tanto, las cuestiones de seguridad, anonimato y uso ético de los datos son importantes cuando abordamos desafíos relacionados con los datos.
- 2.3 Los datos de calidad informan los diálogos entre el GBID y sus países miembros sobre prioridades estratégicas y programáticas, y para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de proyectos que apoyan G&D. Mejorar las preguntas de la encuesta, revisar los marcos de muestreo, perfeccionar los protocolos de recopilación de datos, desarrollar la capacidad de los clientes del GBID para considerar cómo (y si) se recopilan los datos e incorporar datos georreferenciados son solo algunas de las formas de abordar estos desafíos. El [Anexo II](#) proporciona un resumen de los avances y brechas persistentes en términos de datos de diversidad en las encuestas y censos representativos a nivel nacional de la región.
- 2.4 La calidad de los datos desagregados por género y diversidad sigue siendo un desafío, especialmente en las encuestas a nivel de empresa. El progreso en las bases de datos administrativas es heterogéneo entre sectores, países y grupos de población. La información específica más reciente sobre las brechas de desarrollo de G&D se sistematiza en el SFD de Género y Diversidad (ver ¶2.8).
- 2.5 El BID está contribuyendo a la generación de indicadores armonizados en las principales encuestas de la región a través del SCL *Datalake*, un tablero de indicadores, con perfiles de países e indicadores desagregados sobre educación, mercado laboral, demografía y vivienda basados en encuestas de hogares y censos con variables de género, discapacidad, raza y etnia (PI y AD). Otras iniciativas de datos específicos del sector actualmente incluyen el panel piloto de empleo de la División de Transporte (INE/TSP), que rastrea el empleo en obras de construcción desagregado por género.
- 2.6 Durante el período del GDAP, el GBID ampliará la experiencia técnica y los recursos financieros dedicados a los datos desagregados en múltiples sectores a través de actividades, que incluyen:
- (i) Apoyo técnico y financiero para fortalecer la capacidad de los gobiernos para mejorar la calidad de la recopilación de datos de G&D e incluir preguntas sobre diversidad que actualmente no se hacen en encuestas, censos y registros administrativos y su uso a través de un esfuerzo coordinado entre

las divisiones de VPS, incluidas las divisiones SCL, IFD/ICS, CSD/RND, IFD/CTI, INE/TSP, y otros.

- (ii) Experiencia técnica y recursos financieros para mejorar la calidad de la recopilación de datos y el desglose de datos de proyectos para operaciones financiadas por el GBID.
- (iii) Trabajo analítico innovador para mejorar la calidad y la rentabilidad de la recopilación de datos sobre G&D.
- (iv) Creación y difusión a audiencias externas de datos socioeconómicos armonizados para datos de G&D del SCL *Datalake* y otras iniciativas de datos con los sectores público y privado (por ejemplo, Data 2x).
- (v) Aprovechar la transformación digital en curso del sector privado y las capacidades técnicas más avanzadas de las empresas de base tecnológica, para recopilar datos oportunos, basados en clientes y transacciones en G&D.
- (vi) Comprometerse con el sector privado para medir y abordar las brechas de género y diversidad en los mercados y espacios cívicos donde operan.

2.7 **Generación de conocimiento.** El conocimiento sobre soluciones costo-efectivas para cerrar las brechas de G&D todavía está rezagado en la región de ALC. Dada la naturaleza transversal de estos temas, las actividades de conocimiento de todas las áreas del GBID contribuyen a llenar estos vacíos. Por ejemplo, VPC se enfoca en productos que ofrecen un análisis en profundidad de las brechas a nivel de país o subregional. Uno de los mecanismos que ha permitido al GBID ampliar su capacidad de generar investigación aplicada de punta es la Iniciativa de Conocimiento sobre Género y Diversidad (GDLab). Esta iniciativa fue lanzada en 2020 y es codirigida por SCL/GDI y el Departamento de Investigación del BID (RES/RES). Durante el período GDAP, GDLab: (i) completará las dos primeras cohortes de estudios²⁷; (ii) realizará dos convocatorias de propuestas por año para apoyar estudios en áreas como VSBG, cambio climático y empleos verdes, y otras identificadas en el SFD de G&D; y (iii) ampliará la serie de resúmenes de políticas para consolidar la evidencia generada por el GBID sobre temas de G&D (dos por año) para incluir en las operaciones del Banco e informar el diálogo de políticas. Esta información se difundirá ampliamente a través del repositorio en línea de GDLab. GDLab requerirá la inclusión de la interseccionalidad de género y diversidad como parte de la propuesta de investigación que apoya. Además, SCL/GDI y ORP fortalecerán la estrategia de divulgación de GDLab para movilizar los recursos de los donantes y así sostener este esfuerzo. Este esfuerzo se alinearán con la estrategia más amplia de divulgación de G&D, que también incluirá la Facilidad de Género y Diversidad mencionada en el párrafo 3.31.

2.8 En 2022, el GBID aprobará un nuevo Documento Marco Sectorial de Género y Diversidad. El SFD presentará desafíos clave de desarrollo de G&D para la región de ALC. El documento está organizado para abordar tres áreas: factores estructurales que perpetúan las desigualdades, trato desigual de las mujeres y DPG, y capacidad institucional débil. El SFD incluye: (i) la evidencia más reciente sobre la efectividad de las políticas y programas de G&D para los tres desafíos de desarrollo de G&D identificados; (ii) lecciones aprendidas de la experiencia del

²⁷ La primera convocatoria de propuestas se centró en las poblaciones LGBTQ+ y la segunda, realizada en marzo de 2022, se centró en la recuperación laboral de las mujeres después del COVID.

GBID; y (iii) líneas de acción para cada uno de los desafíos de desarrollo de G&D para ayudar a guiar las actividades operativas, de diálogo de políticas y de generación de conocimiento del GBID en la región. También incluirá un anexo estadístico con datos de G&D comparables entre países de ALC para indicadores sociales y económicos claves.

- 2.9 Para elevar aún más la visibilidad de la investigación y la evidencia sobre género, el BID está dedicando su publicación insignia, Desarrollo en las Américas (DIA) 2023, a las políticas destinadas a cerrar las brechas de género. Este informe también incluirá una recopilación de evidencia, aún muy limitada en la región, sobre políticas para promover la inclusión de personas LGBTQ+, parte de la agenda de diversidad.
- 2.10 Durante el período del GDAP, BID Lab profundizará su colaboración tanto con el BID como con BID Invest para probar la efectividad y viabilidad de mercado de los modelos de negocios para abordar las brechas de G&D. BID Lab también se enfocará en el uso efectivo de tecnologías digitales para probar soluciones escalables para futuras operaciones del GBID. Los resultados de estas iniciativas serán evaluados y difundidos.

B. Diálogo con Gobiernos/Clientes y Estrategias de País

- 2.11 El GBID continuará fortaleciendo su atención a G&D en las EBP, lo que sienta las bases para el diálogo del GBID con sus países miembros prestatarios y las prioridades para la programación de proyectos futuros. Si bien la inclusión de G&D en las EBP se ha incrementado en los últimos tres años, la atención al género superó con creces al enfoque en los DPG. El Banco intentará comprometer a sus contrapartes, en los países, en asuntos de diversidad y género como prioridades, con el objetivo de aumentar la atención en las estrategias de país para todas las poblaciones diversas prioritarias.
- 2.12 Para alcanzar esta meta, el Banco reforzará su enfoque en los temas de G&D en varias etapas del proceso, desde la preparación de los CDCs hasta la preparación de la EBP, el diálogo continuo sobre políticas de país y la consulta con la sociedad civil.
- 2.13 **Elaboración de CDCs.** Sobre la base de los datos y la evidencia específicos de género y diversidad disponibles, las Divisiones de VPS, incluidas SCL/GDI, y BID Invest continuarán coordinándose con los Departamentos de País de VPC para preparar insumos técnicos que incluyan análisis de G&D y recomendaciones de política. Como fue el caso durante los períodos anteriores del DAP y GAP, se proporcionarán insumos de G&D para el 100% de los CDC en preparación durante el período GDAP. Los Días del País (*Country Days*) del departamento de país de VPC incorporarán una sesión de G&D y/o un enfoque en G&D en sesiones temáticas durante la preparación de CDC para profundizar la discusión de temas prioritarios, según sea necesario.
- 2.14 **Diálogo de País.** VPC seguirá ampliando sus esfuerzos para incluir G&D en los diálogos de país. Para apoyar este esfuerzo, SCL/GDI incrementará su apoyo directo a los representantes de país y equipos de oficina de país, a través de los puntos focales de país (ver nota al pie 12). VPC y SCL/GDI también se basarán

en el piloto de la caja de herramientas de país de G&D de 2021²⁸ para poner a disposición contenido personalizado basado en las oportunidades y necesidades estratégicas de G&D en el país, incluidos datos de G&D específicos de cada país, y para ayudar a aumentar el nivel de demanda del país. El objetivo es crear al menos una caja de herramientas de G&D para cada una de las 26 Oficinas de País (COF) del GBID en los países miembros prestatarios durante el período del GDAP.

- 2.15 **Preparación de EBP.** VPC también continuará incluyendo un enfoque en género y diversidad (G&D) en la presentación general preparada para su uso en el diálogo de país. Con base en el diálogo de país y el CDC, VPC abordará el tema de G&D en el documento de EBP, según corresponda, para los desafíos del sector público y privado. Para 2025, el 100% de las EBP completadas incluirá un enfoque en G&D en al menos una de sus áreas estratégicas prioritarias, lo que se considera el estándar mínimo²⁹. El GBID también ampliará el número de sus EBP que integran más a fondo el tema de G&D en dos o más de las áreas prioritarias de la EBP.
- 2.16 **Revisión de riesgo y calidad de CDC y EBP.** Como parte de los esfuerzos más amplios para garantizar la inclusión de G&D en todos los CDC y EBP, SCL/GDI, a través de SCL/SCL, revisará y validará el nivel de atención a G&D en todas las reuniones de revisión de calidad y riesgo (QRR) para CDC y EBP elaborados durante el período del GDAP (ver [Anexo IV](#) para detalles sobre los criterios de validación).
- 2.17 **Monitoreo y Programación de las EBP.** Durante el período del GDAP, las oficinas de país del GBID aumentarán el nivel de atención a las operaciones que contribuyen en materia de G&D en las revisiones anuales de la cartera de país y los Documentos de Programa de País (CPD). Los CPD continuarán incluyendo información preliminar sobre operaciones que se prestan a la alineación estratégica de género y/o diversidad, incluidas operaciones independientes de inversión directa, componentes de inversión directa o integración transversal (ver Sección III para obtener más información sobre este tipo de operaciones).

C. Diálogos de políticas regionales/sectoriales

- 2.18 Para complementar el compromiso con los formuladores de políticas y otros clientes del Banco, el GBID continuará involucrando activamente a funcionarios públicos y socios del sector privado en diálogos sobre políticas³⁰. El principal vehículo del BID para estos diálogos es la iniciativa de Diálogo de Política Regional (DPR) de VPS, que está compuesta por 21 redes regionales, incluida una sobre G&D.
- 2.19 El BID llevará a cabo al menos seis reuniones independientes de DPR sobre G&D durante los cuatro años del período GDAP, para difundir conocimientos y buenas

²⁸ Las cajas de herramientas proporcionarán una variedad de insumos, que incluyen revisiones de carteras de países en materia de G&D, identificación de oportunidades para inversión directa, ejemplos de proyectos de buenas prácticas, datos específicos de países y eventos de desarrollo de capacidades para el personal de COF.

²⁹ El estándar mínimo para la inclusión de G&D en CDC y EBP requiere un análisis a nivel de país de las brechas de género o diversidad/temas prioritarios y recomendaciones de políticas o acciones para al menos una de las áreas de desafío de desarrollo (en el caso de CDC) y al menos un área de prioridad estratégica (para EBP).

³⁰ Los diálogos de políticas pueden incluir partes interesadas de las redes de la sociedad civil de ConSoc.

prácticas y explorar oportunidades para un enfoque interseccional más fuerte en la discusión de políticas. Además, cada año, las divisiones de VPS intentarán aumentar el número de reuniones de DPR con otras redes sectoriales que aborden explícitamente temas de G&D relevantes para ese sector, con un objetivo mínimo de tres por año.

- 2.20 En asociación con el BID, BID Invest llevará a cabo un panel de alto nivel por año para difundir buenas prácticas para promover la inclusión de PI, AD, PcD y personas LGBTQ+ dentro de la fuerza laboral, y el acceso a financiamiento y mercados para emprendedores pertenecientes a grupos diversos.
- 2.21 El GBID también fomentará el diálogo sobre G&D en los foros y redes existentes del GBID, compartiendo las mejores prácticas mundiales y promoviendo posibles oportunidades de inversión en G&D. Esto tendrá lugar, por ejemplo, durante la semana anual de sostenibilidad de BID Invest y la conferencia de administradores de fondos BID Invest–BID Lab. BID Lab y BID Invest también continuarán interactuando con redes corporativas en el sector financiero que trabajan en género, diversidad, gobernanza ambiental y social, que ayudan a dar forma a las agendas nacionales de inversión.

D. Comunicaciones

- 2.22 Durante el período del GDAP, el GBID desarrollará e implementará una serie de iniciativas de comunicación coordinadas que transmitan su compromiso con G&D. La amplia difusión del conocimiento, los productos de datos, las herramientas y las mejores prácticas de G&D del GBID constituirá un pilar central de estas iniciativas.
- 2.23 El BID desarrollará e implementará planes anuales de comunicación de G&D, liderados por SCL/GDI y coordinados con el Sector de Conocimiento, Innovación y Comunicaciones (KIC) del BID, con mensajes personalizados para audiencias internas y externas (incluidos empleados, formuladores de políticas, empresas, organizaciones sin fines de lucro, la sociedad civil, los medios de comunicación y el público general). Las acciones de comunicación derivadas de estos planes fomentan la creación de mensajes coordinados entre sectores y regiones.
- 2.24 BID Invest desarrollará un plan de comunicación enfocado en audiencias del sector privado para aumentar la conciencia sobre G&D, con un enfoque en diversidad e inclusión. Este plan se llevará a cabo en asociación con el BID, y específicamente con KIC, para garantizar la alineación entre los mensajes del Grupo.
- 2.25 El GBID creará una estrategia de liderazgo intelectual con mensajes clave para la alta administración y los líderes del Grupo del Banco a fin de demostrar experiencia en temas de G&D, así como para posicionar al GBID como un experto que apoya un enfoque de G&D en políticas y operaciones públicas entre los bancos de desarrollo multilaterales.
- 2.26 El Grupo del Banco también seguirá promoviendo la visibilidad de las soluciones centradas en G&D a través de una estrategia de difusión que incluye eventos y seminarios web internos y externos. Además, aumentará el número de expertas mujeres y de DPG que aparecen en entrevistas de medios, artículos de opinión, blogs y en el contenido de las redes sociales y las plataformas digitales del Banco.

- 2.27 Otra prioridad es aumentar el tráfico y optimizar la interacción con los canales de comunicación centrados en G&D, incluido el portal de G&D del GBID, los blogs de SCL/GDI, así como el contenido de G&D publicado en los blogs y podcasts de otras divisiones del sector (por ejemplo, *Mobilidad Diversa* y *Genero e Ciudades*).
- 2.28 El BID establecerá un tablero de métricas (actualmente en desarrollo) que servirá como una “plataforma viva” y se actualizará cada año de acuerdo con el plan anual de comunicaciones. Incluirá los siguientes indicadores para rastrear la generación de conocimiento y datos: (i) número de iniciativas de difusión específicas de género y diversidad ejecutadas a través de los canales de redes sociales y blogs del BID; (ii) resultados de estas iniciativas tales como: alcance, participación y retorno de la inversión (ROI); (iii) número de noticias, historias, entrevistas y artículos de opinión específicos de género y diversidad colocados en medios tradicionales clave; y (iv) número de publicaciones con contenidos enfocados en género y/o diversidad que faciliten la medición y evaluación de las acciones de comunicación en todo el Banco en medios propios y medios ganados (incluyendo medios tradicionales y digitales).
- 2.29 BID Invest también hará un seguimiento del uso de sus comunicaciones y las herramientas de G&D que desarrolla a través de descargas en el sitio web de BID Invest y vistas de los canales de comunicación de redes sociales de BID Invest y el blog “*Sustainable Businesses/Negocios Sostenibles*”.

E. Desarrollo de Capacidades, GBID y Contrapartes

- 2.30 El enfoque renovado del GBID en G&D para obtener mejores resultados exige fortalecer la capacidad del GBID y de las agencias ejecutoras de proyectos y clientes para: (i) incorporar G&D en el diseño de proyectos (tanto en operaciones de inversión como basadas en políticas); (ii) implementar acciones específicas de género y diversidad; y (iii) monitorear y evaluar los resultados de G&D.
- 2.31 Internamente, el desarrollo de capacidades fomentará la participación directa de todo VPC y VPS, incluidos sus puntos focales de G&D³¹, y una estrecha colaboración con KIC en los procesos de aprendizaje. Además de las actividades de capacitación tradicionales que se describen a continuación, el desarrollo de capacidades también incluirá oportunidades para reflexionar sobre las mejores prácticas utilizando herramientas de intercambio como el repositorio de experiencias de proyectos *FindIt* de KIC.
- 2.32 A través del Programa de Formación Operativa del Banco, KIC ofrecerá eventos de capacitación para el personal y consultores de VPS y VPC, diseñados en colaboración con SCL/GDI y la Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo (SPD), para complementar el nuevo proceso de validación de la alineación estratégica (ver Sección III).
- 2.33 Las iniciativas clave de desarrollo de capacidades dentro del GBID incluyen:
- (i) **El ABC de la integración transversal de género y diversidad y de inversión directa** se lanzará en 2022 en la plataforma del Programa de aprendizaje operativo del GBID, dirigido al personal operativo (es obligatorio

³¹ Los puntos focales de la división VPS brindan apoyo a los equipos de proyectos de sus divisiones en la integración transversalización de G&D; consolidar información/trabajo de G&D específicos del sector; actuar como el principal punto de contacto para coordinar y reportar sobre las contribuciones a nivel de división a los planes de acción de género y diversidad.

para todo el personal operativo en VPS y VPC). El curso estará disponible para todo el personal del GBID, consultores y contrapartes regionales.

- (ii) Se lanzará **un módulo de capacitación sobre el logro de resultados de género y diversidad** en 2024 y compartirá las lecciones aprendidas de los esfuerzos de todo el Banco para mejorar el logro, el seguimiento y la presentación de informes de resultados. Este módulo será diseñado y puesto a prueba con divisiones específicas e informará los esfuerzos para integrar G&D en otros cursos del GBID relacionados con la ejecución de proyectos.
 - (iii) Se organizarán **eventos de capacitación específicos del sector** cada año del período GDAP para compartir o co-construir buenas prácticas, y presentar nueva evidencia o investigación que pueda informar al personal operativo y de país del GBID (un mínimo de 4 por año). Se centrarán en las áreas prioritarias descritas en las áreas de acción del GDAP (ver Sección III o [Anexo III](#)) y estarán dirigidas o codirigidas por divisiones operativas específicas de VPS, con el apoyo de KIC y SCL/GDI, según sea necesario. Cuando sea relevante, estos eventos incluirán personal de BID Lab y BID Invest.
 - (iv) Los **eventos de capacitación del GBID específicos para cada país** se ofrecerán a VPC y a las oficinas de país, a las contrapartes nacionales y a participantes del BID, BID Invest y BID Lab como parte del apoyo brindado a través de las cajas de herramientas de país discutidos en la Sección II.B. Será codirigido por VPC y COF, con el apoyo de SCL/GDI y KIC.
 - (v) **BID Invest continuará organizando seminarios dedicados a todo el personal de BID Invest** centrados en realizar análisis de género y diversidad, identificar oportunidades de G&D y documentar el caso de negocios.
 - (vi) **Se diseñarán herramientas operativas para facilitar la rápida inclusión de temas de G&D en la respuesta del GBID a emergencias y desastres.** El desarrollo de estas herramientas estará encabezado por SCL/GDI e involucrará a varias divisiones operativas clave de VPS (por ejemplo, CSD/RND, SCL/SPH, IFD/CMF y IFD/FMM, entre otras). Las herramientas estarán disponibles en línea a partir de 2024 y harán hincapié en la planificación, gestión y recuperación equitativa de emergencias y desastres. Los esfuerzos de difusión incluirán en el GBID las tres ventanillas del GBID.
- 2.34 La creación de capacidad específica para los organismos ejecutores se centrará principalmente en datos, seguimiento y evaluación, así como en otras necesidades y demandas articuladas por los clientes. Se proporcionará a través de los componentes de creación de capacidad institucional de las operaciones financieras, así como de operaciones de cooperación técnica de apoyo operativo y/o de clientes específicos de cada país. También se desarrollarán metodologías y lineamientos específicos para empresarios y clientes de BID Lab para mejorar la recopilación de datos y la calidad de los datos de clientes y usuarios. Las CT regionales para apoyar a los grupos de datos del GBID también incluirán financiamiento específico para la capacitación de agencias ejecutoras en G&D.
- 2.35 Los esfuerzos de desarrollo de capacidades incluirán el fortalecimiento y la expansión del acervo de experiencia del Banco en G&D mediante el incremento

de la presencia de empleados y consultores en las oficinas de país. Antes de la finalización del período GDAP el equipo de SCL/GDI necesitaría ampliarse con aproximadamente 13 personas a tiempo completo, a partir de una línea base de 15 empleados (un tercio ubicado en las oficinas de país) y 15 consultores a tiempo completo en diciembre de 2021. Este incremento del personal de G&D brindará el conocimiento técnico y apoyo requeridos para cumplir con las ambiciosas metas que el Banco se ha fijado en G&D, y para asegurar el logro de los GRR y DRR en la ejecución del proyecto. La implementación integral del GDAP está sujeta a que el Directorio Ejecutivo apruebe estos recursos adicionales en los ejercicios presupuestarios anuales del GBID. Al final del período del GDAP, SCL/GDI espera tener ubicado el 55% de sus empleados en las oficinas de país que representen el mayor número de operaciones en la cartera de préstamos del Banco.

III. PROYECTOS DEL GBID QUE CONTRIBUYEN EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

- 3.1 El GBID continuará ampliando la calidad y cantidad de sus operaciones financieras que contribuyen en materia de género y/o diversidad. Estas operaciones son proyectos alineados estratégicamente con G&D, ya sea a través de integración transversal o de inversión directa.
- 3.2 Durante el período del GDAP, el GBID: (i) apoyará en G&D en múltiples áreas de acción para el trabajo operativo que combina las prioridades regionales y del Banco, así como áreas de ventaja comparativa del GBID; (ii) aumentará la calidad de las operaciones del Grupo BID que incorporen acciones y resultados de género y/o diversidad y utilicen estratégicamente los recursos de la cooperación técnica para apoyar esta agenda; y (iii) desarrollará más operaciones enfocadas en género y diversidad (inversión directa)³².

A. Áreas de Acción en Género y Diversidad

- 3.3. Como temas transversales, existe una amplia gama de asuntos de G&D en todos los sectores que son críticos para el mandato del GBID de mejorar vidas. Para ayudar a enfocar el trabajo de G&D del GBID en esta área, las áreas de acción de G&D presentadas en este GDAP reflejan las prioridades actuales basadas en datos y evidencia de la región, las demandas de los países, así como los problemas emergentes en la región de ALC. Están informados por las áreas de oportunidad presentadas en el Documento Complementario que Analiza el Trabajo del Grupo BID para Abordar la Equidad en Materia de Género y Diversidad, así como otras fuentes clave, que incluyen: (i) Documentos de Marco Sectorial (SFDs), incluyendo el SFD de Género y Diversidad, que brindan evidencia sobre áreas prometedoras para cerrar las brechas de desarrollo; (ii) trabajo operativo y analítico ya desarrollado por el GBID y las contrapartes; y (iii) áreas de interés de los países clientes del GBID identificadas a través de diálogos de política. Las áreas de acción de BID Lab reflejan sus principales áreas de especialización y trabajo con base en su plan de negocios recientemente aprobado, y las áreas de acción de BID Invest están alineadas con su Plan de Negocio actualizado para 2022 y su Hoja de Ruta Estratégica interna de Género, Diversidad e Inclusión. Estas áreas de acción están destinadas a servir como guía

³² Préstamos, inversiones de capital, garantías, IGR y CT.

y no excluyen el apoyo del GBID para abordar otras áreas prioritarias solicitadas específicamente por los países miembros prestatarios del GBID.

- 3.4. **Áreas temáticas prioritarias.** Las áreas de acción de G&D establecidas para 2022-2025 se organizan en las siguientes áreas temáticas: (i) Mejorar el capital humano; (ii) Mejorar las Oportunidades Económicas; y (iii) Agencia y Voz. Los asuntos abordados en estas áreas temáticas, que en algunos casos son transversales a más de una de estas áreas temáticas, se resumen a continuación. Los problemas específicos asociados con la intersección de las identidades de G&D (interseccionalidad) se abordarán dentro de estas áreas de acción y serán moldeados por el contexto específico de la población objetivo y la disponibilidad de datos desagregados.

1. Áreas de acción del BID en materia de género y diversidad

- 3.5. Las divisiones operativas del BID en VPS definieron áreas de acción que abarcan las tres áreas temáticas prioritarias enumeradas en el párrafo 3.4, así como la capacidad institucional y los temas transversales del cambio climático, y la respuesta al COVID-19 (ver [Anexo III](#) para una lista detallada por división).
- 3.6. **Mejorar el capital humano.** Las Divisiones Sectoriales de VPS buscarán oportunidades para apoyar: (i) la educación de mujeres/niñas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés) y otros campos emergentes; (ii) educación/capacitación técnica y vocacional para mujeres en sectores/industrias no tradicionales y en expansión, incluyendo empleos verdes; (iii) aumentar el acceso a la educación para DPG, a través de la educación intercultural y bilingüe, y la educación/capacitación para la inclusión de PcD, entre otros; (iv) fortalecer las competencias digitales de la DPG para reducir la brecha digital; (v) combatir los estereotipos y la discriminación en la educación y la elección de carreras por motivos de raza, etnia, discapacidad y orientación sexual e identidad de género (SOGI); (vi) promover comportamientos saludables y el uso de los servicios de salud materno-infantil; (vii) prevención de enfermedades no transmisibles con base en un análisis de género de los factores de riesgo; (viii) prevención del embarazo adolescente; y (ix) garantizar el acceso a la atención de la salud sexual y reproductiva.
- 3.7. **Mejorar las oportunidades económicas.** Las Divisiones Sectoriales de VPS buscarán oportunidades para: (i) promover el uso de enfoques efectivos para aumentar el acceso de las mujeres a empleos de alta calidad en el sector formal en todos los sectores; (ii) aumentar la inclusión en el mercado laboral de PI, AD, PcD y personas LGBTQ+ en los sectores público y privado; (iii) proporcionar acceso a tecnología y soluciones digitales para mujeres, PI, AD, PcD y personas LGBTQ+; (iv) apoyar el desarrollo y profesionalización de los servicios de cuidado, con fuertes alianzas público-privadas; (v) promover la distribución equitativa y corresponsable de las tareas de cuidado al interior de los hogares; (vi) fortalecer la igualdad de género en las instituciones, incluida la no discriminación, la igualdad salarial y la licencia parental; (vii) apoyar la contratación pública y los presupuestos sensibles al género y la diversidad; (viii) apoyar el desarrollo empresarial y la inclusión financiera de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyME) dirigidas por o de propiedad de mujeres, PI, AD, PcD y personas LGBTQ+; (ix) apoyar las oportunidades económicas para las mujeres migrantes en los países receptores de migrantes; (x) promover el uso de combustibles modernos para cocinar que reduzcan la carga de trabajo de las mujeres/niñas;

(xi) ampliar el acceso de mujeres y DPG a servicios de vivienda, crédito y títulos; (xii) promover el acceso de mujeres y DPG a servicios de extensión agrícola, tecnología y títulos de propiedad; (xiii) mejorar el acceso a la seguridad social y al ahorro de las mujeres adultas mayores; (xiv) apoyar el desarrollo de espacios públicos, infraestructura y servicios urbanos sensibles al género, seguros, inclusivos y universalmente accesibles; (xv) adaptar la infraestructura, los servicios y la institucionalidad del sistema de transporte para atender las necesidades de movilidad diferenciadas por género; (xvi) promover la gobernanza electrónica con perspectiva de género; y (xvii) promover el acceso a los mercados y aumentar la participación de las PyMEs dirigidas por mujeres en las cadenas de valor regionales.

- 3.8. **Mejorar la agencia y la voz.** Las Divisiones Sectoriales de VPS buscarán oportunidades para apoyar: (i) la promoción de mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones en múltiples niveles y en múltiples sectores; (ii) desarrollo de masculinidades positivas; (iii) la ampliación de los derechos de DPG y la participación en el proceso de toma de decisiones en los sectores público y privado; (iv) implementación de planes de gobierno abierto con integración transversal de G&D; (v) prevención, respuesta y persecución de VSBG y violencia contra DPG, en espacios domésticos y públicos como los sistemas de transporte, así como la explotación de mujeres y niñas locales o migrantes vinculadas al turismo sexual y condiciones laborales precarias; y (vi) prevención, detección y persecución de la trata interna y transnacional de personas contra mujeres y DPG, incluyendo un enfoque específico en las personas LGBTQ+.
- 3.9 Las áreas de acción de G&D del BID **también** se enfocan en **crear o fortalecer la capacidad institucional en G&D** e incluyen: (i) mejorar los datos de G&D y la capacidad de integrar G&D transversalmente dentro de las instituciones públicas; (ii) fortalecer la capacidad de las agencias nacionales y subnacionales responsables de G&D; (iii) promover el análisis de legislación con enfoque de diversidad y el desarrollo de marcos legales que fortalezcan los derechos de los DPG (ver [Anexo II](#) para legislación sobre diversidad); (iv) promover políticas de transparencia y rendición de cuentas sensibles al género y la diversidad dentro del sector público; (v) promover gastos públicos y presupuestos específicos de género y diversidad; (vi) mejorar el conocimiento sobre la intersección entre las cuestiones de género y migración; y (vii) promover el uso de herramientas de análisis de G&D en los sistemas de evaluación del sector público.
- 3.10 Varias áreas de acción proponen incorporar un enfoque de **G&D en las acciones que abordan el cambio climático**, incluyendo: (i) mejorar las capacidades de mujeres y hombres y grupos de población diversos para participar en la mitigación, adaptación y resiliencia al cambio climático; (ii) promover la participación de mujeres, PI, AD, PcD y personas LGBTQ+ en el proceso de toma de decisiones de la agenda de cambio climático; (iii) alentar soluciones y financiamiento sensibles al género y la diversidad para promover entornos urbanos sostenibles, resilientes y saludables; y (iv) promover el reconocimiento de los territorios de PI y AD para preservar el valor cultural y ambiental de estas áreas y proteger el capital natural.
- 3.11 Finalmente, las Divisiones Sectoriales de VPS que continúen preparando las **operaciones de recuperación del COVID 19** incluirán el apoyo a G&D, para abordar temas como la recuperación laboral, las necesidades financieras de las MiPyME dirigidas por o de propiedad de mujeres y el apoyo a los hogares urbanos.

Sobre la base de las lecciones aprendidas de la pandemia de COVID-19, será importante fortalecer los sistemas clave, por ejemplo, aquellos que previenen y responden a la VSBG, para que los países miembros puedan incluir adecuadamente un enfoque en G&D en la respuesta a futuras crisis. Además, se prestará atención específica a: (i) promover procesos de reforma para mejorar la preparación para emergencias y la resiliencia con la inclusión de PI, AD, PcD y personas LGBTQ+; y (ii) aplicar la innovación para apoyar la inclusión y el bienestar de los niños con discapacidad durante y después del COVID-19 a través de una estrategia basada en la tecnología.

2. Áreas de Acción de Género y Diversidad de BID Lab

- 3.12 Las áreas de acción de G&D de BID Lab se enfocan principalmente en mejorar las oportunidades económicas, con un enfoque secundario en el desarrollo de capital humano para mujeres y grupos diversos y que contribuye a cerrar las brechas digitales y tecnológicas (ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Áreas de Acción y Áreas Temáticas Prioritarias de Género y Diversidad del BID Lab

Áreas de Acción de BID Lab	Áreas Temáticas Prioritarias
1. Abordar las brechas de G&D en nuevos bienes y servicios, y modelos comerciales habilitados por <i>blockchain</i> , inteligencia artificial (IA) y otras tecnologías digitales.	Mejorar oportunidades económicas
2. Abordar las brechas de G&D entre las poblaciones en situación de pobreza, vulnerabilidad y excluidas a lo largo de sus vidas, con énfasis en la interseccionalidad entre diversidad y vulnerabilidad.	Mejorar oportunidades económicas y desarrollo del capital humano
3. Abordar las barreras específicas de género y diversidad para el acceso, los sesgos o las brechas en tecnologías o industrias nuevas o emergentes (por ejemplo, <i>gig-economy</i> y nuevas modalidades de trabajo, nuevas plataformas de educación digital, enfoques innovadores para agua y movilidad).	Mejorar oportunidades económicas y desarrollo del capital humano
4. Promover estándares y prácticas que ayuden a eliminar la discriminación basada en G&D en los ecosistemas de innovación, finanzas y emprendimiento.	Mejorar oportunidades económicas

- 3.13 Las **Áreas de Acción de Género y Diversidad de BID Invest** también priorizan la mejora de las oportunidades económicas para mujeres, PI, AD, PcD y personas LGTBQ+. A través del apoyo al liderazgo de mujeres y grupos diversos en el sector privado, BID Invest también continuará abordando cuestiones de agencia y voz. Finalmente, el fortalecimiento de la capacidad de las empresas para promover la equidad de género, la diversidad y la inclusión transversal a varias de las áreas de acción (ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Áreas de acción y áreas temáticas prioritarias de G&D de BID Invest

Áreas de Acción de BID Invest ³³ BID Invest creará capacidad y trabajará con el sector privado para:	Áreas Temáticas Prioritarias
1. Crear más oportunidades de empleo en el sector formal para mujeres y grupos diversos para acceder al empleo con un enfoque en STEM, empleos verdes y empleos del futuro.	Mejorar las oportunidades económicas
2. Incrementar el acceso al financiamiento para mujeres y grupos diversos a través de productos/servicios financieros, incentivos financieros y financiamiento de planes de acción.	Mejorar las oportunidades económicas
3. Promover oportunidades para que mujeres y grupos diversos alcancen posiciones de liderazgo en el sector privado.	Agencia y Voz

³³ BID Invest 2.0 incluye un grupo de trabajo específico para aumentar el impacto y la ambición de G&D en las transacciones de BID Invest.

4. Establecer entornos de trabajo inclusivos de género y diversidad.	Mejorar las oportunidades económicas
5. Aumentar el acceso al mercado para las empresas de propiedad o dirigidas por mujeres y grupos diversos mediante la vinculación a las cadenas de valor corporativas.	Mejorar las oportunidades económicas

- 3.14 Con el objetivo de incentivar a más clientes del sector privado para que aceleren su apoyo a G&D, BID Invest también se concentrará, a través de productos financieros y no financieros, en incorporar incentivos financieros basados en el desempeño de manera más intensa en las transacciones de BID Invest para alentar a los clientes a implementar iniciativas de G&D y/o aumentar el acceso de mujeres/proveedores diversos y emprendedores. Por ejemplo, margen de activación contractual / distribuir reducciones en el componente de financiamiento combinado de una transacción de BID Invest, al completar los hitos de G&D, como el lanzamiento o la finalización de los planes de acción de G&D, aumentar las compras a proveedores dirigidas por o de propiedad de mujeres, ofrecer pasantías STEM a alumnas y grupos diversos, y despliegue de infraestructura en el lugar que beneficie a las madres trabajadoras.

B. Integración transversal de género y diversidad en el diseño de proyectos

- 3.15 El principal vehículo para apoyar G&D a través de las operaciones del GBID es la integración transversal en el diseño de proyectos. Se considera que los proyectos que integran G&D tienen una alineación estratégica con el tema transversal de la Estrategia Institucional de G&D desde el inicio (GSA y DSA).
- 3.16 Para avanzar tanto en la cantidad como en la calidad de los proyectos que integran transversalmente G&D, el BID llevará a cabo las siguientes actividades durante el período GDAP, desde SCL/GDI en colaboración con las divisiones de VPS y SPD.
- 3.17 **Revisión anual del 100% de la cartera de proyectos del GBID.** VPS continuará realizando una preselección anual del 100% de la cartera de proyectos del BID para identificar oportunidades para la incorporación transversal tanto de diversidad como de la perspectiva de género. Este ejercicio es realizado por SCL/GDI junto con todas las divisiones operativas de VPS y compartido con VPC. Las prioridades se actualizan a mitad de año para considerar las fluctuaciones en la cartera de proyectos (*pipeline*). Este proceso se ha utilizado principalmente para brindar retroalimentación y hacer que el soporte técnico esté disponible para los equipos del proyecto lo antes posible en el proceso de preparación del proyecto. Asimismo, BID Lab revisa cada proyecto presentado para el “*pitch*” de alineación de género e implementará un enfoque similar para la diversidad a partir del segundo semestre de 2022.
- 3.18 **Realización de análisis de género y diversidad como parte de la preparación de todos los proyectos del GBID.** Durante el período del GDAP, el GBID establecerá mecanismos³⁴ de selección de análisis de G&D; los resultados del análisis de G&D informarán la preparación de sus proyectos (ver [Anexo IV](#) para las preguntas de análisis del BID). Para el BID y BID Lab, este análisis se realizará para el 100% de los proyectos en consideración para su aprobación en 2024, incluidos aquellos que no califican para la alineación estratégica de género o diversidad. Por su lado, BID Invest desarrollará una herramienta de selección y

³⁴ El mejor mecanismo para registrar la información se definirá durante 2022 (por ejemplo, utilizando el sistema de información de proyectos existente del Banco, *Convergence*).

realizará un análisis del 50% de los proyectos del sector privado, sujeto a la disponibilidad de financiamiento. El mecanismo empleado garantizará una sólida función de selección de G&D en todo el Grupo BID, a la vez que permitirá variaciones para adaptarse a diferentes clientes, instrumentos y modelos comerciales del BID, BID Invest y BID Lab.

- 3.19 **Incremento del apoyo técnico directo para la integración transversal durante la preparación de proyectos del BID.** Las divisiones operativas de VPS y los departamentos/oficinas de país de VPC continuarán identificando y fortaleciendo los acuerdos sobre proyectos que necesitan apoyo técnico a partir del proceso de selección descrito anteriormente. Las prioridades para el apoyo técnico favorecerán los proyectos en las primeras etapas de preparación para garantizar el tiempo adecuado para realizar análisis y discutir temas de G&D con las contrapartes nacionales. Sin embargo, el apoyo técnico puede brindarse en cualquier etapa del ciclo del proyecto, incluso durante la ejecución del mismo (ver más abajo).
- 3.20 El apoyo técnico será proporcionado tanto por el personal de SCL/GDI como por consultores en la sede del BID y en las oficinas de país donde estén disponibles, y por medio de consultores de corto plazo contratados en el país para la preparación del proyecto. En un número creciente de casos, la integración transversal cuenta con el apoyo directo de los puntos focales de G&D de las divisiones de VPS u otros miembros del equipo del proyecto que han acumulado conocimientos y experiencia en G&D.
- 3.21 **Alineación estratégica y desarrollo de capacidades de inversión directa en el BID.** Como se mencionó en la sección anterior sobre desarrollo de capacidades, SCL/GDI, en colaboración con SPD/SDV, continuará ofreciendo capacitación a las divisiones de VPS y VPC sobre criterios para la alineación estratégica, tanto a través de la integración transversal de G&D como de inversiones directas. Esto incluirá el uso de estándares consistentes para el análisis de G&D en las operaciones y el análisis separado de G&D por grupos de población diversos.
- 3.22 **Piloto de la Agenda de Excelencia Operativa (OEA) y Género y Diversidad del BID** (preparación y diseño de proyecto). La OEA ha lanzado un proceso piloto para mejorar los procedimientos para la preparación de los proyectos con garantía soberana. El propósito del piloto es probar cambios que pueden conducir a un mejor diseño de proyectos, una mayor alineación con las prioridades institucionales (incluyendo Género y Diversidad) y a un mayor empoderamiento de los equipos de proyecto. Para garantizar la calidad de la incorporación transversal de G&D en la preparación de proyectos, las oportunidades de integración transversal se priorizarán en función del compromiso (*ownership*) del país, que tiene en cuenta las necesidades y preferencias de los países para lograr resultados de calidad durante la ejecución. SCL/GDI trabajará con el equipo del piloto de la OEA durante las pruebas de 2022 y se reunirá por lo menos cada 4 meses, o según sea necesario, para garantizar que la diversidad y el género se incluyan en las operaciones y se prioricen.
- 3.23 **BID Lab continuará consolidando sus esfuerzos para incluir G&D en el diseño de sus proyectos** durante todo el período del GDAP. La integración transversal de G&D es una responsabilidad compartida entre diferentes partes de BID Lab. Primero, el comité de “*pitch*” de proyectos, que decide sobre la elegibilidad de todos los proyectos, es responsable de evaluar los “*pitches*” de

proyectos para sus contribuciones de G&D y proporciona a los equipos de proyectos orientación sobre cómo abordar G&D durante la preparación. Una vez que se otorga la elegibilidad, los miembros del equipo del proyecto son responsables del diseño del proyecto, incluida la incorporación transversal de los aspectos de G&D (BID Lab no cuenta con personal dedicado en G&D). Son asistidos por la División de Efectividad en el Desarrollo (DVF) de BID Invest, quienes brindan soporte técnico a los equipos como parte de un *Service Level Agreement* (SLA). Antes de la aprobación, DVF también califica todos los proyectos según sus contribuciones esperadas en G&D. Durante la ejecución, los líderes del equipo de implementación supervisan los impactos de G&D de cada proyecto como parte de las actividades de M&E del proyecto. Finalmente, el “círculo” de G&D de BID Lab, un grupo voluntario y autogestionado de especialistas con experiencia en G&D, continuará sirviendo como un foro para discutir las iniciativas de G&D en BID Lab y será un recurso disponible para los equipos de proyecto.

- 3.24 **BID Invest abordará el género y la diversidad en el origen y en el diseño**, integrando G&D como un resultado directo del proyecto o como adicionalidad financiera y no financiera, de acuerdo con los resultados de la evaluación ex ante (utilizando la herramienta de calificación de impacto Delta). El pequeño equipo de asesores de BID Invest analiza posibles oportunidades de G&D y, cuando sea importante para el cliente, diseña un componente específico de G&D que aborda una brecha específica. Esto se hace de alguna de las siguientes dos maneras, ya sea brindando apoyo para la ejecución de la transacción (es decir, desarrollo de capacidades) o creando una oferta específica para mujeres o grupos diversos. Los aumentos en el apoyo técnico para los equipos de proyecto de BID Invest y sus clientes serán informados por las decisiones sobre los niveles generales de financiamiento de BID Invest en el futuro.

C. Desarrollo de Operaciones con enfoque de Género y Diversidad (inversiones directas)

- 3.25 Una piedra angular del enfoque renovado del GBID para G&D es ampliar su cartera de inversiones directas en G&D, tanto como operaciones independientes (préstamos, inversiones de capital, garantías, IGR y CT) como componentes completos en préstamos sectoriales del BID e inversiones³⁵. Estos proyectos y componentes de proyectos no reemplazan, sino que complementan el progreso logrado a través de la integración transversal de G&D. A lo largo del período del GDAP, el GBID aumentará sus inversiones directas en G&D, principalmente a través del enfoque explícito en G&D en los diálogos y la programación del país y del sector privado y otras acciones destinadas a mejorar el entorno propicio para las políticas y programas de G&D que se abordan en la Sección II. Además, VPC definió, en colaboración con SCL/GDI, metas anuales para nuevos proyectos independientes de G&D en la cartera de proyectos del GBID (ver [Anexo I](#)).
- 3.26 El GBID buscará de manera proactiva oportunidades de inversión directa a través de instrumentos financieros de inversión y basados en políticas. Para aumentar la cartera de préstamos de inversión directa de G&D, el objetivo para nuevos proyectos independientes de G&D en la cartera de proyectos del GBID es cuatro

³⁵ Los componentes de inversión directa se limitan a las operaciones del BID dado que los proyectos de BID Lab y BID Invest no están organizados por componentes. Sin embargo, BID Lab y BID Invest han utilizado un sistema de clasificación directa que se explica en el párrafo 1.11.

para los primeros dos años del GDAP y cinco para 2024 y 2025; esto más que duplica la tasa observada durante períodos anteriores del GAP y DAP. Al menos dos de estas operaciones incorporarán diversidad para al menos uno de los pueblos o un grupo de población diverso. Este proceso tomará en cuenta los préstamos de inversión, pero también todas las operaciones de préstamo incluyendo Préstamos de Apoyo a Reformas de Política o Programas Basados en Políticas (PBL/PBP), Préstamos Basados en los Resultados (PBR) y Programas de Crédito Global (GCP).

- 3.27 BID Invest se basará en su experiencia positiva usando incentivos para acelerar la igualdad de género y aumentar el acceso al financiamiento y el empleo para los grupos de población diversos.
- 3.28 La información anual sobre inversiones directas incluirá el volumen total (en dólares estadounidenses) de las operaciones independientes (incluidos préstamos, IGR, CT, garantías, etc.), así como los componentes de inversiones directas en proyectos de garantía soberana superiores a US\$3 millones³⁶.

D. Focalizar el apoyo de CT y crear nuevos instrumentos financieros

- 3.29 **Apoyo en materia de Género y Diversidad mediante CT.** Los recursos de cooperación técnica desempeñan un papel clave para alcanzar metas más altas de alineación de G&D y ampliar la cartera de operaciones centradas en género y diversidad. Las CT se enfocarán en las tres áreas temáticas descritas en la Sección III.A. (mejorar el capital humano, las oportunidades económicas y la agencia y la voz) para las mujeres y los grupos de población diversos, especialmente en sectores donde tradicionalmente han estado subrepresentados. Se considerará, entre otros factores, el apoyo para la generación de más y mejores datos y evidencia sobre soluciones de G&D a nivel de país, apoyo técnico para la integración transversal de G&D y oportunidades de inversión directa en el proceso de asignación de recursos a las propuestas de CT (dados los recursos generales asignados para CT, donde el Directorio define el sobre presupuestario).
- 3.30 La Administración trabajará para garantizar el logro de las metas para las CT, acordadas con el Directorio Ejecutivo, que están estratégicamente alineadas con G&D, 50% para género y 18% para diversidad³⁷; estos representan una proporción considerable de la cartera en 2022 y aumentarán con el tiempo para contribuir a metas institucionales más altas. El proceso de validación para la alineación de G&D de las CT se basará en los datos informados por los líderes del equipo del proyecto en Convergence y se guiará por una lista de verificación de validación de CT preparada en 2022 por ORP/GCM, SCL/GDI y SPD/SPD (ver [Anexo IV](#)).
- 3.31 **Facilidad de Género y Diversidad.** Para ampliar el alcance y la profundidad del trabajo del GBID en materia de G&D, éste creará un instrumento financiero para movilizar recursos para G&D. No existe un mecanismo similar que aborde un conjunto más amplio de temas de G&D, el cual se alinearán con las áreas de acción prioritarias de G&D del GBID e incluirá apoyo específico para fortalecer la capacidad de los países para abordar los temas de G&D. El GBID diferenciará este instrumento financiero al: (i) enfocarse en un conjunto amplio de temas

³⁶ Los PBL con componentes de género y/o diversidad serán considerados proyectos con componentes de inversión directa. Sin embargo, el total anual de inversión directa no incluirá el monto en dólares de estos componentes ya que los presupuestos de PBL no se dividen por componente.

³⁷ Ver Propuesta de Asignación de Recursos del CO 2022.

críticos en las áreas de G&D descritas en las áreas de acción de G&D del GDAP (ver Sección III.A.); (ii) estar abierto a todos los países miembros prestatarios del GBID en América Latina y el Caribe; (iii) combinar recursos de donaciones con préstamos, apoyados por asistencia técnica, tanto para integración transversal como para inversión directa; (iv) ofrecer la opción de financiamiento por resultados con un componente de asistencia técnica para crear estrategias de sostenibilidad e inclusión a largo plazo para G&D; (v) fomentar una mayor profundidad en la alineación de G&D en las operaciones; y (vi) contribuir a la generación de conocimiento y datos.

- 3.32 Durante el 2022, el GBID desarrollará una propuesta técnica detallada para este instrumento, incluyendo aspectos financieros y operativos. Junto con ORP, se está desarrollando un ejercicio de mapeo para identificar posibles donantes y una estrategia de divulgación. Una vez que se confirme el interés de los donantes por posibles contribuciones, ORP trabajará en estrecha coordinación con BID Invest, los equipos técnicos, el Departamento Legal y otras unidades relevantes del GBID para canalizar y materializar las contribuciones de los donantes³⁸. El GBID tendrá como objetivo tener el instrumento financiero en funcionamiento en 2023.
- 3.33 **Iniciativa *Diversify*.** BID Lab complementará el enfoque del GBID descrito anteriormente mediante el uso de la innovación como una herramienta para abordar las brechas emergentes de G&D en nuevos mercados y áreas, como parte de su Iniciativa *Diversify*. La iniciativa, que incluiría el despliegue de financiamiento de riesgo, financiamiento experimental en etapa inicial, así como "grandes desafíos" personalizados y otros instrumentos de la industria de la innovación, abordará las áreas de acción de G&D de BID Lab (ver Cuadro 1, ¶3.12). La iniciativa *Diversify* servirá como mecanismo para acelerar la inversión directa de G&D, y para focalizar los productos de conocimiento y conexión, como WeXchange, el principal foro de la región para mujeres emprendedoras en STEM³⁹.

IV. OBTENCIÓN DE RESULTADOS EN LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

- 4.1 Durante el período del GDAP, el GBID fortalecerá su enfoque en los resultados de G&D, incluido un mejor monitoreo y supervisión de proyectos que incluyen acciones y resultados específicos de género y diversidad (aquellos que se integran y aquellos que invierten directamente en G&D).
- 4.2 El BID fortalecerá el apoyo durante la ejecución del proyecto, de conformidad con la OEA y a través de las siguientes acciones: **Incrementar el apoyo técnico y la supervisión para facilitar** el logro y reporte de GRR y DRR. El Banco ampliará la disponibilidad de apoyo técnico a proyectos seleccionados estratégicamente en todos los sectores anualmente (aproximadamente 60 operaciones de préstamo por año para G&D) a través de consultores de género y diversidad, personal de SCL/GDI y consultores contratados con recursos de supervisión de proyectos. Este apoyo técnico se enfocará en las prioridades establecidas por el equipo de proyecto y la agencia ejecutora asociadas a los planes de ejecución del proyecto.

³⁸ No se prevé que el Banco solicite Capital Ordinario para esta facilidad.

³⁹ BID Lab producirá un plan de acción como parte de la Iniciativa Diversidad que identifica áreas clave de inversión, conocimiento y productos de conexión que son relevantes para el ecosistema en etapa inicial.

- 4.3 **Inclusión explícita de acciones y resultados de género y diversidad en instrumentos y herramientas clave de ejecución de proyectos.** Los líderes de los equipos de proyecto deben incluir las actividades específicas de G&D en los Planes de Ejecución Plurianual (PEP) y Planes Operativos Anuales (POA) del proyecto, con el presupuesto correspondiente. Estas actividades también recibirán una atención más explícita en los planes de supervisión del proyecto, incluidas las visitas al sitio con las agencias ejecutoras y los beneficiarios. Otros puntos clave de entrada para G&D en la ejecución del proyecto incluyen: (i) la preparación de los documentos de licitación; y (ii) actividades de desarrollo de capacidades. La inclusión de G&D en estos instrumentos y herramientas será un enfoque clave del proyecto de apoyo técnico (consulte el [Anexo IV](#) para una discusión más detallada).
- 4.4 **La Agenda de Excelencia Operativa (OEA) busca fomentar la efectividad en el desarrollo de las operaciones del Banco abordando los factores críticos correlacionados con el éxito del proyecto.** Para lograrlo, la OEA fortalece el proceso de preparación y mejora la implementación de los proyectos brindando una guía integral de la cartera. La agenda está definiendo propuestas concretas para mejorar roles y responsabilidades, procedimientos, herramientas y metodologías utilizadas en la ejecución y cierre de proyectos. Dentro de estas propuestas SCL/GDI y SPD seguirán trabajando en aspectos que sean especialmente relevantes para los resultados en G&D de los proyectos.
- 4.5 **Incorporación transversal de G&D en nuevas reuniones de gestión de proyectos.** Como parte de la OEA, se crearán nuevas reuniones de gestión de proyectos en momentos específicos durante las etapas de arranque, medio término y cierre del proyecto. SCL/GDI aprovechará su participación, al menos, en la reunión de revisión de arranque y en la reunión de seguimiento de resultados de medio término. La reunión de revisión de arranque brinda la oportunidad de actualizar y validar los GRR y DRR incluidos en la matriz de resultados del proyecto antes de iniciar la ejecución, marca el ritmo de la operación y despliega los recursos necesarios. La reunión de seguimiento de resultados de medio término permite realizar un rastreo de los cambios en los GRR y DRR durante la ejecución del proyecto, así como garantizar la disponibilidad de datos para los productos y resultados de G&D. Todos los resultados de estos ejercicios relacionados con la integración transversal y los resultados de G&D se integrarán en las directrices sobre operaciones que apoyan a G&D ([Anexo IV](#)).
- 4.6 **Incluir GRR y DRR en los PMR revisados.** Presentación de informes sistemáticos sobre GRR y DRR durante los PMR aumenta la conciencia entre los equipos de proyecto sobre lo que se clasifica como GRR y DRR. Así como el uso de la "Bandera Pro-Género" y la "Bandera Pro-Etnicidad".
- 4.7 **Informar sobre el logro de resultados relacionados con género y diversidad en los Informes de finalización del proyecto.** El PCR sigue siendo el documento clave para registrar los resultados del proyecto y las lecciones aprendidas de la implementación del proyecto. Con más proyectos que apoyan la igualdad de género y la diversidad llegando a la etapa de finalización durante el período GDAP 2022-2025, es importante recopilar y analizar información sobre el logro de GRR y sus objetivos incluidos en el diseño del proyecto. Los equipos de proyecto brindan mayor información sobre la efectividad y atribución de GRR y DRR, cuando sea posible. SCL/GDI continuará revisando anualmente el nivel de logro de los GRR y DRR incluidos en el diseño original del proyecto y reportados en los

PCR, incluida cualquier información sobre la atribución de los resultados a las acciones del proyecto y las lecciones aprendidas incluidas.

- 4.8 Los instrumentos de supervisión de BID Lab rastrean y evalúan el éxito y el fracaso de los proyectos e iniciativas de G&D, así como el crecimiento y escalamiento⁴⁰ de los proyectos de G&D. BID Lab apoya proyectos en etapas tempranas que son “*upstream*” en comparación con los proyectos del BID y BID Invest y, por lo tanto, la gestión de los problemas de G&D durante la ejecución del proyecto también refleja esta naturaleza experimental de su negocio. Como tal, BID Lab puede aceptar un mayor nivel de falla inherente al proceso de experimentación, en aras de generar lecciones aprendidas. Aun así, **BID Lab espera que un porcentaje significativo de proyectos se amplíe**, incluso a través de proyectos preparados por el BID e inversiones de seguimiento por parte de BID Invest.
- 4.9 **BID Lab continuará actualizando los datos de G&D en su principal instrumento de seguimiento cada seis meses.** Además, BID Lab informará sobre los resultados seleccionados de fin de año con la ayuda de una encuesta de impacto enviada a todos los clientes en enero de cada año. BID Lab también continuará actualizando sus puntajes iDELTA durante la implementación, incluido el componente G&D de este puntaje, para ayudar a identificar las fallas y los éxitos de G&D. BID Lab informará sobre los resultados de los proyectos de G&D anualmente a su Comité de Donantes y continuará informando estos datos como parte del CRF del GBID.
- 4.10 **BID Invest continuará monitoreando y evaluando los resultados esperados de desarrollo de G&D aprovechando su Marco de Gestión de Impacto.** Las transacciones se monitorean a lo largo de la vida del préstamo utilizando la matriz de resultados y, para las transacciones en las que el cliente se comprometió con un plan de acción de género específico, a través del documento del plan de acción de género. Como parte de sus procesos de supervisión, BID Invest realiza un seguimiento anual de los resultados de G&D y actualiza la puntuación Delta, según corresponda. Las categorías de G&D en la puntuación Delta permiten una rápida identificación de proyectos en la cartera que contribuyen al género y/o a las poblaciones diversas. Además, cuando un proyecto alcanza la madurez, el XSR es el documento clave para informar sobre el logro general de los resultados del proyecto y las lecciones aprendidas de la implementación y los informes sobre los resultados de G&D, cuando corresponda. BID Invest continuará brindando asistencia técnica a los clientes para fortalecer las capacidades de seguimiento y evaluación, tal como la implementación de sistemas de recopilación de datos que incorporen indicadores de G&D.

V. PERFECCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA INTERNA DE INCENTIVOS DEL GBID

- 5.1 Como se menciona en el Documento Complementario que Analiza el Trabajo del Grupo BID para Abordar la Equidad en Materia de Género y Diversidad, la implementación de las acciones que abarcan una agenda fortalecida en G&D requiere una estructura interna sólida, que incluya incentivos, así como el despliegue de los recursos humanos y financieros necesarios.

⁴⁰ Se considera que los proyectos se han ampliado si las innovaciones del proyecto (por ejemplo, nuevos modelos de negocio o tecnología) son adoptadas por terceros, públicos o privados, o si la unidad ejecutora del proyecto o la empresa cliente amplían estas innovaciones en diferentes sectores, geografías, o para clientes diferentes a los identificados en el proyecto.

- 5.2 El GBID continuará fortaleciendo su red interna de puntos focales de género y diversidad, que desempeña un papel vital en la coordinación, implementación y presentación de informes sobre G&D en todos los departamentos y divisiones del Banco. Esto ha incluido el perfeccionamiento y la ampliación de los términos de referencia para los puntos focales y el trabajo con los jefes de división para adaptar los términos de referencia para cubrir las brechas operativas o de conocimiento. Durante el período del GDAP, esta red se ampliará para incluir puntos focales de G&D en todas las oficinas de país y, de manera más amplia, en BID Lab y BID Invest.
- 5.3 Durante el primer año de implementación de este GDAP, principalmente a través de la reasignación interna de recursos, SCL incrementará, en dos unidades, el número de especialistas nacionales de SCL/GDI en las Oficinas de País, ubicándolos estratégicamente de acuerdo con el programa de trabajo de SCL/GDI y las necesidades más apremiantes. En el futuro, el BID necesitará recursos humanos y financieros adicionales para implementar este GDAP y considerará los recursos necesarios para cubrir las brechas identificadas en el contexto de la Propuesta de Programa y Presupuesto. Esto permitirá un aumento gradual en el número de especialistas en género y diversidad (personal y consultores) y asegurará que una mayor parte de ellos se despliegue en las oficinas de país. Actualmente, el personal de SCL/GDI colabora con BID Lab y BID Invest en una variedad de actividades (como un programa regional sobre emprendimiento de mujeres, financiamiento para acceso a capital para grupos de población diversos, las Iniciativas de Paridad de Género, publicaciones, cajas de herramientas y otros) y la ampliación del equipo permitirá multiplicar dichas sinergias. La implementación de ciertos aspectos del GDAP estará condicionada a la aprobación de estos recursos adicionales.
- 5.4 La Administración del BID y BID Invest llevará a cabo una revisión de los planes de trabajo para garantizar la coherencia con los nuevos objetivos establecidos anteriormente, y trabajará de manera proactiva con los equipos de todo el GBID para garantizar que los incentivos de desempeño reflejen el trabajo en G&D.
- 5.5 Se han incorporado incentivos por desempeño en el sistema de evaluación del desempeño del GBID (*Career Point*). Los objetivos y metas asociados con las siguientes áreas actualmente van en cascada desde la alta dirección hasta la gestión del empleado individual: CDC y EBP que incluyen un enfoque en G&D, proyectos que apoyan la igualdad de género, proyectos que apoyan la diversidad y, nuevo en 2022, proyectos de inversión directa de G&D incluidos en la cartera de proyectos del GBID anualmente. Estos objetivos y metas se mantendrán durante todo el período del GDAP y reflejan los objetivos más ambiciosos establecidos en la matriz de resultados del GDAP.
- 5.6 Como incentivo para lograr un mayor equilibrio en su apoyo a poblaciones diversas, el BID ha establecido metas diferenciadas para operaciones que apoyen a cada una de las cuatro poblaciones prioritarias. Estos se encuentran reflejados en la Matriz de Resultados del GDAP (ver [Anexo I](#)).
- 5.7 Los premios anuales a la Diversidad, Equidad e Inclusión de G&D, que reconocen equipos y campeones –supervisado por el Grupo Asesor de Diversidad e Inclusión del Banco dirigido por la oficina del Vicepresidente Ejecutivo– continuará como otro incentivo, reconociendo cada año el trabajo ejemplar en G&D de las Oficinas de País y la sede principal.

- 5.8 El GDAP es el instrumento clave para traducir en acciones concretas los compromisos del GBID en materia de igualdad de género y diversidad. Este plan de acción combinado mejorará la consistencia en el reporte para así facilitar un progreso más uniformizado de nuestros objetivos en G&D.