

## DOCUMENTO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA (CT)

### I. INFORMAÇÃO BÁSICA DA CT

▪ País/Região:	Brasil/CSC
▪ Nome da CT:	Apoio ao fortalecimento do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR)
▪ Número da CT:	BR-T1296
▪ Chefe da equipe/membros:	Judith Morrison (SCL/GDI) chefe de equipe, Mariko Russell (IFD/ICS), Suzanne Duryea (SCL/SCL), Marcos Robles (SCL/SCL), Raquel Scarpari (SCL/GDI), Luana Ozemela (SCL/GDI), Adam Ratzlaff (SCL/GDI), Lina Uribe (SCL/GDI) and Betina Hennig (LEG/SGO).
▪ Indicar se é: Apoio Operativo, Apoio ao Cliente ou Investigação ou Difusão.	Apoio ao Cliente
▪ Data de aprovação do Abstrato da CT:	11 de Fevereiro de 2014
▪ Beneficiário:	República Federativa do Brasil, por meio da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR)
▪ Agência executora e nome de contato:	Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), Judith Morrison (SCL/GDI)
▪ Doadores que proverão financiamento:	Programa Especial do Fundo de Gênero e Diversidade (GDF)
▪ Financiamento solicitado pelo BID:	US\$602.000
▪ Contrapartida local, se houver:	US\$0
▪ Período de desembolso/execução	24 meses/24 meses
▪ Data de início requerida:	27 de junho de 2014
▪ Tipo de consultoria:	Consultores individuais e firmas
▪ Unidade de Preparação:	Divisão de Gênero e Diversidade, SCL/GDI
▪ Unidade Responsável pelo Desembolso:	Divisão de Gênero e Diversidade, SCL/GDI
▪ CT incluída na Estratégia de País:	Não (Estratégia de País 2012-2014) GN-2662-1: “(i) estimular a inclusão social e produtiva”; e “(iv) melhorar a capacidade institucional dos entes públicos. O carácter inclusivo e de respeito à diversidade nas suas operações e atividades, considerando as especificidades relacionadas aos temas de gênero e raça, é um critério chave de orientação dessa estratégia”.
▪ CT incluída na CPD:	Sim (GN-2756): 2014
▪ Setor prioritário de GCI-9:	Política Social para a Equidade e Produtividade

### II. OBJETIVO E JUSTIFICATIVA DA CT

- 2.1 De acordo com o Censo Demográfico 2010, a população afrodescendente<sup>1</sup> representa 50.7% da população brasileira<sup>2</sup>. Apesar dos avanços realizados pelo governo nos últimos anos para promover a inclusão social, política e econômica dessa população, ainda

<sup>1</sup> O termo “afrodescendente” refere-se às pessoas que se autodeclararam de raça/cor preta e parda. Para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), as pessoas que se autodeclararam de raça/cor preta e parda constituem a população negra.

<sup>2</sup> A população branca representa 47.7%, e a população amarela e indígena 1.5% (IBGE, 2010).

existem disparidades no acesso da mesma à educação, à saúde e ao mercado de trabalho. Por exemplo, 67% da população brasileira não alfabetizada é de raça/cor negra. A mortalidade proporcional de crianças menores de um ano de raça/cor negra continua sendo maior do que do que as de raça/cor branca (Brasil 2012)<sup>3</sup>. Entre as pessoas que ganham até um salário mínimo, 60% são de raça/cor negra, enquanto apenas 17% das pessoas que ganham mais de 10 salários mínimos são afrodescendentes<sup>4</sup>.

- 2.2 A Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) foi criada em 2003 com o objetivo de formular, coordenar e articular políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial no Brasil, com ênfase na população de raça/cor negra<sup>5</sup>. Entre as diretrizes de atuação da SEPPIR, se destacam a desconcentração e a descentralização, ou seja: o compartilhamento da responsabilidade pela implementação e pelo monitoramento das ações para a redução das desigualdades com outros órgãos e entidades da administração federal, como os Ministérios de Educação e Saúde (desconcentração), e a divisão de competências com os Estados, os Municípios e o Distrito Federal, que são responsáveis pela execução das ações a nível local (descentralização).
- 2.3 Na prática, a operacionalização destas diretrizes enfrenta muitos desafios, como a falta de dados e informações estatísticas consolidadas por esfera administrativa, a ausência de mecanismos de promoção e responsabilização dos gestores pela implementação de políticas de promoção da igualdade racial e a insuficiente capacidade institucional dos governos subnacionais para planejar e executar as ações previstas.
- 2.4 Atualmente, o modus operandi da SEPPIR está sendo rediscutido, no contexto do Sistema Nacional de Promoção da Igualdade Racial (SINAPIR), instituído em 2010. O SINAPIR objetiva fortalecer as políticas públicas relacionadas à população negra no Brasil por meio de um sistema de informação que favoreça a articulação de iniciativas entre diversos órgãos públicos, a implantação de ações afirmativas e o monitoramento de políticas públicas nos distintos níveis de gestão. O SINAPIR propõe uma nova forma de organização e articulação do governo, da sociedade civil e do setor privado na formulação e implementação de políticas, ações e serviços para superar as desigualdades raciais, aos moldes do Sistema Único de Saúde (SUS).
- 2.5 O objetivo geral desta CT é fortalecer a formulação de políticas públicas de promoção da igualdade racial nos estados e municípios do Brasil. Os objetivos específicos são: (i) fortalecer a SEPPIR para exercer a reitoria do SINAPIR e os mecanismos de articulação entre os gestores federais, estaduais<sup>6</sup> e municipais de promoção de políticas de igualdade racial; e (ii) fortalecer a capacidade institucional dos órgãos locais de promoção da

---

<sup>3</sup> A população negra também possui as maiores taxas de óbito (por 100.000 habitantes) em relação à população branca por doenças infecciosas e parasitárias, transtornos mentais e causas externas (ibid., Batista 2005).

<sup>4</sup> O rendimento mensal médio de um homem brasileiro de raça/cor branca é de R\$1.322,00 enquanto o rendimento mensal médio uma mulher de raça/cor branca é de R\$745,00 de um homem de raça/cor preta é de R\$662,00 e de uma mulher de raça/cor preta é de R\$408,00.

<sup>5</sup> A atuação da SEPPIR esta baseada na Política Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PNPIR) (Decreto 4.886/2003), no Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) (Decreto 6.872/2009) e no Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010).

<sup>6</sup> Neste documento, toda referência aos Estados ou aos gestores estaduais inclui, também, o Distrito Federal.

igualdade racial. Essa CT complementa os esforços que estão sendo realizados pelo governo federal na área da promoção da igualdade racial, como a implementação da estratégia Juventude Viva, que visa prevenir a violência entre jovens afrodescendentes. Além disso, enquadra-se na Estratégia de País com o Brasil (2012-2014) GN-2662-1, que possui a promoção da inclusão social e produtiva, a melhora da capacidade institucional dos órgãos públicos e a melhoria das condições de gênero e raça entre suas prioridades. A CT também está alinhada com a Política Social para a Equidade e a Produtividade, priorizada no GCI-9.

### **III. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES/COMPONENTES E PRESSUPOSTO**

3.1 Para alcançar os objetivos propostos, essa CT financiará dois componentes.

3.2 **Componente 1. Fortalecimento do papel reitor da SEPPIR e dos mecanismos de articulação entre os gestores das políticas de igualdade racial no nível subnacional.** O objetivo deste componente é fortalecer a SEPPIR para exercer a reitoria do SINAPIR e melhorar os procedimentos e os mecanismos de coordenação e articulação entre os gestores das políticas de igualdade racial no nível subnacional (município e do estado).

3.3 Para alcançar esse objetivo, o componente financiará cinco atividades: (i) desenvolvimento de um cadastro nacional de órgãos estaduais e municipais responsáveis pela promoção de políticas da igualdade racial, contendo informações para contato e descrição das principais atividades realizadas, da capacidade institucional, da situação orçamentária, e da infraestrutura disponível; (ii) desenvolvimento de uma página de internet com acesso diferenciado<sup>7</sup> para a comunicação entre a SEPPIR e os gestores das políticas de igualdade racial estaduais e municipais, com o objetivo de trocar informações entre os gestores e a divulgação das ações e dos serviços realizados pelos organismos que compõem o SINAPIR; (iii) desenvolvimento de um sistema de informação que, a partir dos dados coletados por distintos órgãos do governo (e atualizados pelos mesmos), produza conteúdos técnicos e analíticos sobre raça e etnicidade, com visualização dos dados por município<sup>8</sup>; (iv) fortalecimento do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR)<sup>9</sup> para que o mesmo estimule a adesão dos entes federados ao SINAPIR<sup>10</sup> e promova a realização de seminários, fóruns e debates entre os organismos de promoção da igualdade racial; e (v) desenvolvimento de uma estratégia para o monitoramento permanente (com a elaboração de indicadores) e a avaliação do SINAPIR.

---

<sup>7</sup> Espaço que não seja público para a troca de informações corporativa.

<sup>8</sup> Atualmente, através da CT RG-T1906, o BID está financiando um sistema de informação similar, que produz painéis ou páginas de informação sobre dois programas específicos “Brasil Quilombola”, sob a coordenação da SEPPIR, e “Juventude Viva”, sob a coordenação a Secretaria Nacional de Juventude. O modelo vai ser realizado aos moldes do “Brasil Sem Miséria no meu Município”, do Ministério de Desenvolvimento Social, e com participação do MDS.

<sup>9</sup> O FIPIR foi constituído em 2003 para apoiar a SEPPIR na implantação de políticas e diretrizes para a promoção da igualdade racial nos Estados e Municípios; o mesmo é composto pelos governos estaduais e municipais e, na prática, exerce o papel de uma rede.

<sup>10</sup> A adesão ao SINAPIR é voluntária.

- 3.4 **Componente 2. Fortalecimento da capacidade institucional dos órgãos locais de promoção da igualdade racial.** O objetivo deste componente é fortalecer a capacidade institucional dos governos subnacionais para implementar e monitorar as políticas de promoção da igualdade racial.
- 3.5 Para alcançar esse objetivo, o componente financiará seis atividades: (i) apoio técnico para o desenvolvimento de novos órgãos municipais de promoção da igualdade racial, com autonomia financeira e administrativa; (ii) desenvolvimento de um programa continuado de capacitação dos gestores que trabalham na área de promoção da igualdade racial, como forma de mitigar a alta rotatividade de profissionais; (iii) apoio técnico para a definição de prioridades de atuação, em consonância com as metas estabelecidas no Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR)<sup>11</sup>, as necessidades e as demandas locais e a estratégia da SEPPIR; (iv) apoio técnico para a elaboração de planos de ação; (v) apoio à formação e/ou ao fortalecimento de Conselhos locais de Promoção da Igualdade Racial<sup>12</sup>; e (vi) apoio à formação e/ou ao fortalecimento de Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial<sup>13</sup>.
- 3.6 O desenvolvimento de um programa continuado de capacitação deverá incluir a qualificação dos gestores que trabalham na área de promoção da igualdade racial em planejamento e orçamento do governo para que os mesmos possam desenvolver estratégias locais para assegurar que as políticas de promoção da igualdade racial seja uma prioridade no planejamento, no orçamento e nas metas dos diversos órgãos públicos. Essa ação vai ao encontro da nova estratégia da SEPPIR para transversalizar o tema da igualdade racial, que vai além da elaboração de planos estaduais e municipais e pauta o diálogo –com os estados e municípios.
- 3.7 Para a realização dos dois componentes, a cooperação financiará a contratação de um consultor para apoio administrativo e outro consultor para apoio técnico.
- 3.8 **Matriz de Resultados**

Objetivo do projeto:	Fortalecer as políticas públicas relacionadas com a população negra no Brasil por meio de um sistema de informação (SINAPIR) que favoreça a articulação de iniciativas de diversos órgãos públicos, a implantação de ações afirmativas e o monitoramento de políticas públicas nos distintos níveis de gestão.		
Descrição	Produto	Resultado	Método de Verificação
<b>Componente 1. Fortalecimento do papel reitor da SEPPIR e dos mecanismos de articulação entre os gestores das políticas de igualdade racial no nível subnacional</b>			

<sup>11</sup> O PLANAPIR define as metas do governo federal para a inclusão social, política e econômica da população afrodescendente.

<sup>12</sup> Um mecanismo de consulta das políticas públicas estabelecido no Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR), utilizando o destacado modelo municipal dos conselhos em áreas como a promoção dos direitos das crianças.

<sup>13</sup> Um mecanismo para fortalecer a capacidade do estado de monitorar a implementar as políticas públicas através da criação de um mecanismo de denuncia. A formação das Ouvidorias é estabelecida no Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR).

Atividade 1.1. Cadastro nacional de órgãos estaduais e municipais responsáveis pela implementação de políticas de promoção da igualdade racial, com análise das principais atividades realizadas.	Cadastro on-line com os processos de trabalho, capacidade institucional, orçamento, e infraestrutura disponível dos órgãos estaduais e municipais responsáveis pela implementação de políticas de promoção da igualdade racial.	Sistematização dos órgãos para monitoramento e a identificação de participantes no programa de capacitação.	Publicação do cadastro no site.  Participação dos órgãos no registro.
Atividade 1.2. Página de internet para a comunicação entre a SEPPIR e os gestores de políticas de promoção da igualdade racial (estaduais e municipais).	Página de internet com acesso diferenciado para usuários dos órgãos locais de promoção da igualdade racial e para a divulgação de atividades aos cidadãos.	Melhora da troca de informações entre os gestores e a divulgação das ações e dos serviços realizados pelos organismos que compõem o SINAPIR.	Página funcionando com um número pré-determinado de seguidores (com base do resultado da Atividade 1.1).
Atividade 1.3. Sistema de informação a partir de dados coletados por distintos órgãos do governo.	Sistema on-line com conteúdo técnico e analítico sobre raça, com visualizações geo-referenciadas dos dados por município brasileiro.	Sistema como alta utilidade para os gestores que trabalham na área de promoção da igualdade racial.	Estabelecimento do sistema.  Número de usuários do sistema.  Atualização das informações.
Atividade 1.4. Fortalecimento do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial (FIPIR).	Realização de seminários, fóruns e debates entre os organismos de promoção da igualdade racial	Estímulo à adesão dos entes federados ao SINAPIR e à troca experiências.	Lista de presença e/ou estratégia(s) definida(s) por consenso em plenária.
Atividade 1.5. Desenvolvimento de uma estratégia para o monitoramento permanente e a avaliação do SINAPIR.	Relatório específico com estratégias concretas e recomendações para o monitoramento do SINAPIR.	Sistema de monitoramento que é sustentável e privilegia a coleta de informações de forma eficiente.	Implementação dos elementos da estratégia de monitoramento e avaliação.
<b>Componente 2. Fortalecimento da capacidade institucional dos órgãos locais de promoção da igualdade racial</b>			
Atividade 2.1. Apoio técnico para a formação e desenvolvimento de novos órgãos municipais de promoção da igualdade racial.	Formalização da criação de novos órgãos municipais com autonomia financeira e administrativa para a promoção da igualdade racial.	Fortalecimento dos órgãos de promoção da igualdade racial através dos processos de reconhecimento oficial do governo.	Constituição formal de novos órgãos e instituições para a promoção da igualdade racial.
Atividade 2.2. Programa continuado de capacitação dos gestores que trabalham na área de promoção da igualdade racial.	Capacitação para os gestores em áreas técnicas de formulação e gerenciamento de políticas públicas.	Melhoramento da qualidade da gestão para mitigar a alta rotatividade de profissionais.	Profissionais capacitados (medido por meio de avaliação de desempenho) e mais estabilidade nos quadros governamentais.

Atividade 2.3. Apoio técnico para a definição de prioridades de atuação dos órgãos da promoção da igualdade racial.	Relatório específico com definição clara de prioridades de atuação baseadas na descrição e análise das metas do PLANAPIR e das demandas locais	Atuação dos órgãos de promoção da igualdade racial mais focada nas demandas locais e alinhada com os objetivos do PLANAPIR	Implementação das prioridades estabelecidas.
Atividade 2.4. Apoio técnico para a elaboração de planos de ação.	Relatório específico com estabelecimento de planos de ação detalhados com etapas e processos claros (com base nas prioridades pré-estabelecidas na Atividade 2.3.).	Melhoria da eficiência e eficácia da atuação dos órgãos de promoção da igualdade racial.	Implementação dos planos de ação.
Atividade 2.5. Apoio à formação e/ou ao fortalecimento de Conselhos locais de Promoção da Igualdade Racial.	Formalização e desenvolvimento de Conselhos locais de Promoção da Igualdade Racial.	Fortalecimento dos órgãos de promoção da igualdade racial através da criação formal e capacitação dos Conselhos locais.	Constituição formal de novos Conselhos locais e capacitação dos já existentes.
Atividade 2.6. Apoio à formação e/ou ao fortalecimento de Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial.	Formalização e desenvolvimento de Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial.	Maior acesso da população e dos cidadãos a mecanismos de denúncia e troca de informação sobre questões relacionadas à igualdade racial.	Constituição formal de novas ouvidorias permanentes e capacitação das já existentes (medido por meio de avaliação de desempenho).

3.9 O valor total da presente CT será de US\$602,000, que serão financiados pelo BID através do fundo de Gênero e Diversidade (GDF). Os recursos do Banco serão utilizados para o pagamento de consultores individuais, firmas consultoras, passagens e diárias, logísticas relacionadas a eventos material impresso. Esta CT não contará com recursos de contrapartida local.

#### PRESSUPOSTO INDICAMENTO

Atividade/ componente	Descrição	BID (GDF)	Contrapartida local(*)	Total (US\$)
Componente 1	Desenvolvimento de cadastro nacional de órgãos subnacionais (2 consultores x 3 meses)	36,000	0	36,000
	Desenvolvimento de página de internet (2 consultores x 3 meses)	36,000	0	36,000
	Desenvolvimento de sistema de informação que produza conteúdo sobre raça e gênero por município (2 consultores x 3 meses)	36,000	0	36,000
	Fortalecimento do Fórum Intergovernamental de Promoção da Igualdade Racial	40,000	0	40,000
	Desenvolvimento de estratégia para o monitoramento permanente e a avaliação do SINAPIR	40,000	0	40,000
Componente 2	Apoio técnico para a formação de novos órgãos subnacionais	40,000	0	40,000
	Desenvolvimento de um programa continuado de capacitação dos gestores	100,000	0	100,000

	Apoio técnico para a definição de prioridades de atuação	40,000	0	40,000
	Apoio técnico para a elaboração de planos de ação	40,000	0	40,000
	Apoio à formação e/ou ao fortalecimento de Conselhos locais de Promoção da Igualdade Racial	40,000	0	40,000
	Apoio à formação e/ou ao fortalecimento de Ouvidorias Permanentes em Defesa da Igualdade Racial	40,000	0	40,000
Administração	Apoiador administrativo (1 x 18 meses)	42,000	0	42,000
	Apoiador técnico (1 x 18 meses)	72,000	0	72,000
<b>Total</b>		<b>602,000</b>	<b>0</b>	<b>602,000</b>

(\*) Esta CT não contará com recursos de contrapartida local.

#### IV. AGÊNCIA EXECUTORA E ESTRUTURA DE EXECUÇÃO

- 4.1 A pedido da SEPPIR, a agência executora desta CT será o Banco, devido à ampla experiência que a instituição possui nas temáticas incluídas nesta operação, o que fortalecerá o apoio técnico ao governo federal e aos órgãos estaduais e municipais de promoção da igualdade racial. A Divisão de Gênero e Diversidade do BID (SCL/GDI) será responsável pela coordenação, direção e supervisão da CT, em estreita colaboração com a SEPPIR. Foi definido que o prazo de execução da CT será de 24 meses.
- 4.2 As aquisições nesta CT serão realizadas de acordo com as políticas do Banco. Para a contratação de consultores individuais aplicar-se-ão as normas de recursos humanos (AM-650); para a contratação de firmas consultores, as Políticas de Seleção de Consultores (GN-2350-9); e para os serviços diferentes de consultorias (catering, impressões, etc), as políticas de aquisições corporativas (GN-2303-20), enquanto não entram em vigências as novas Políticas do Banco sobre a matéria. No caso das consultorias para o cadastro nacional, sistema de informação e pagina de internet, foram previamente selecionados dois consultores através de um processo seletivo. Os consultores tem experiência neste tipo de projeto e já trabalharam no desenvolvimento de um piloto do sistema de monitoramento das políticas públicas (ver Anexo II e III).
- 4.3 Esta operação é continuação de um piloto financiado pela operação RG-T1906, que resultou na implementação de duas novas ferramentas de visualização de dados desagregados por raça e etnicidade, e desenvolvidas especialmente para a SEPPIR. Estas ferramentas compõem uma parte do sistema de monitoramento cuja apropriação é mandato da SEPPIR que a utilizará para a visualização e avaliação de indicadores e políticas no nível estadual e municipal. Uma primeira experiência do uso desse sistema no nível local deve ser implementada na Secretaria Municipal de Promoção de Igualdade Racial de São Paulo (SMPIR-SP). A expectativa é de que essa experiência se repita em outras secretarias locais e atividades ligadas à SEPPIR através dessa cooperação técnica.

## **V. RISCOS IMPORTANTES**

- 5.1 Os órgãos estaduais e municipais de promoção da igualdade racial são novos, porém a Secretaria Nacional de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR) foi estabelecida há mais de uma década, e é composta por um time de profissionais com ampla experiência. A CT pretende trabalhar com os órgãos de promoção no nível subnacional mais bem institucionalizados e com estratégias de políticas públicas já estabelecidas, porque eles são os órgãos prioritários no processo do SINAPIR. O SINAPIR foi instituído em 2010 pelo Estatuto da Igualdade Racial. As atividades previstas nessa cooperação técnica foram discutidas amplamente com os gestores da SEPPIR e correspondem aos processos do SINAPIR.

## **VI. EXCEÇÕES ÀS POLÍTICAS DO BANCO**

- 6.1. Nenhuma.

## **VII. SALVAGUARDAS AMBIENTAIS**

- 7.1 Esta CT é classificada como categoria “C”, porque suas atividades não gerarão impactos ambientais e/ou sociais negativos.

### **ANEXOS**

Anexo I. Carta de solicitação do cliente

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=38831231>

Anexo II. Termos de referência

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=38831232>

Anexo III. Plano de aquisições

<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=38831233>

July 11, 2014



**APOYO AL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE PROMOCIÓN DE  
IGUALDAD RACIAL**

**BR-T1296**

**CERTIFICACIÓN**

Por la presente certifico que esta operación fue aprobada para financiamiento por el Fondo de Género y Diversidad (GDF), de conformidad con la comunicación de fecha 19 de marzo de 2014 suscrita por Mariana Mendoza (ORP/GCM). Igualmente, certifico que existen recursos en el mencionado fondo, hasta la suma de US\$602.000, para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la fecha de elegibilidad del proyecto para financiamiento. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares estadounidenses. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

(Original Firmado)

---

18 de julio, 2014

---

Sonia M. Rivera  
Jefe

Fecha

Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento  
ORP/GCM

**APROBACIÓN**

Aprobado:

(Original Firmado)

---

18 de julio, 2014

---

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

Fecha