

Documento de Enfoque

Evaluación del Apoyo del Banco a los Temas de Género y Diversidad



Este trabajo se distribuye bajo la licencia de Creative Commons https://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/3.0/us/deed.es_ES (CC BY-NC-ND 3.0 US). Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato bajo las siguientes condiciones:



Reconocimiento — Debe reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de una manera que sugiera que tiene el apoyo del licenciador o lo recibe por el uso que hace.



No comercial - No puede utilizar el material para una finalidad comercial.



Sin obras derivadas - Si remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinjan realizar aquello que la licencia permite.

El enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

© **Banco Interamericano de Desarrollo, 2017**

Oficina de Evaluación y Supervisión
1350 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org/evaluacion

RE-518

ÍNDICE

[SIGLAS Y ABREVIATURAS](#)

I.	INTRODUCCIÓN	1
A.	Temas de género en América Latina y el Caribe	1
B.	Temas de diversidad en América Latina y el Caribe	2
II.	EL ENFOQUE DEL BANCO EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD	3
A.	Marco de políticas	3
B.	Estructura organizacional	5
C.	Cartera operativa	6
III.	DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	7
A.	Objetivos y alcance de la evaluación	7
B.	Preguntas de la evaluación	8
C.	Metodología y elementos constitutivos	9
IV.	EQUIPO DE OVE Y CRONOLOGÍA	11

[REFERENCIAS](#)

[ANEXO](#)

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CII	Corporación Interamericana de Inversiones
FMI	Fondo Monetario Internacional
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
GDI	División de Género y Diversidad
IBGE	Instituto Brasileño de Geografía y Estadística
IFC	Corporación Financiera Internacional
OVE	Oficina de Evaluación y Supervisión
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

I. INTRODUCCIÓN

- 1.1 El Banco se esfuerza por asegurar que sus operaciones ayuden a propiciar el crecimiento equitativo. A pesar de los avances logrados en la reducción de la pobreza, América Latina y el Caribe continúa siendo la región más desigual del mundo, en la que el género y el origen étnico constituyen importantes factores de desigualdad. En consecuencia, el Directorio Ejecutivo solicitó a la Oficina de Evaluación y Supervisión (OVE) que realizara, como parte de un plan de trabajo para 2017, una evaluación del apoyo del Banco a los temas de igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad (poblaciones indígenas y afrodescendientes). OVE se referirá a esos temas en términos generales como género y diversidad. A pesar de las diferencias en el carácter y la complejidad de los desafíos que encaran, las mujeres, las poblaciones indígenas y los afrodescendientes se encuentran entre los que enfrentan el mayor nivel de desigualdad económica, discriminación y falta de representación en la región. En el presente documento se establecen el enfoque y la metodología propuestos para la evaluación prevista. Entre las evaluaciones anteriores de OVE en materia de género y diversidad se encuentran las siguientes: ¿Se está integrando la perspectiva de género en los proyectos del Banco? (documento [RE-373](#)); Implementación de la Estrategia para Desarrollo Indígena: Lecciones de la revisión de portafolio (documento [RE-419](#)); Evaluación Intermedia de los Compromisos del Noveno Aumento: Salvaguardias Medioambientales y Sociales, incluida la Política de Género (documento [RE-445-3](#)), y Evaluación Intermedia de los Compromisos del Noveno Aumento: Evaluación de la Estrategia del Sector Social para la Igualdad y la Productividad (documento [RE-427-3](#)).

A. Temas de género en América Latina y el Caribe

- 1.2 **A pesar de que se han reducido las brechas de género en diferentes esferas, como el acceso a la salud y la educación, el género continúa siendo una fuente fundamental de desigualdad en la región.** América Latina y el Caribe fue la primera región de países en desarrollo que logró alcanzar la paridad de género en la educación primaria y secundaria, y la mayoría de los países de esta región figuran en puestos elevados en términos de indicadores de salud, como la esperanza de vida. Sin embargo, persisten desafíos estructurales en ámbitos importantes, tales como los ingresos, las oportunidades económicas y las posibilidades de expresión y acción en el seno de la sociedad. Por cada 100 hombres que viven en hogares pobres en la región, hay 117 mujeres¹, lo que significa que las actividades de reducción de la pobreza no han beneficiado a hombres y mujeres por igual. Para la mayoría de las mujeres, los importantes logros alcanzados en materia de educación no se han traducido en mejores resultados en el mercado laboral. A modo de ejemplo, las mujeres adultas registran una tasa de desempleo promedio del 8,6%, en comparación con el 6,6% de los hombres adultos, y las mujeres ganan hasta un 25,6% menos que sus pares masculinos (CEPAL, 2017). Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en los empleos informales y de baja productividad, dado que su participación en la economía informal es del 58%, a diferencia de los hombres que registran una participación del 50%. Otro motivo de preocupación es la falta de protagonismo de la mujer en la

¹ Esto se basa en el índice de feminidad en hogares pobres (CEPAL), que compara el porcentaje de mujeres pobres de 20 a 59 años de edad respecto de los hombres pobres en esa misma franja etaria.

región, según se desprende de las tasas persistentes de embarazo en la adolescencia, violencia contra la mujer y exclusión constante de los procesos decisorios².

- 1.3 **La mejora de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer genera importantes beneficios económicos y sociales.** Según los datos empíricos, la mejora de las oportunidades de empleo para las mujeres contribuye a un aumento de la rentabilidad y la productividad (IFC, 2016). Los beneficios económicos de la igualdad de género son particularmente elevados en sociedades en rápido proceso de envejecimiento, en las cuales el fortalecimiento de la participación de la mujer en la fuerza laboral podría ayudar a compensar el efecto de una reducción de la fuerza de trabajo (FMI, 2016). Por lo tanto, la igualdad de género es fundamental para determinar si las sociedades prosperan y la forma en que lo hacen (Foro Económico Mundial, 2015). Además, el alcance de los temas que defienden las mujeres y en los que ellas invierten tiene amplias repercusiones sociales en la vida familiar, la salud y la educación, de modo que se propicia una mayor credibilidad en las instituciones y en la generación de resultados más democráticos (OCDE, 2014).

B. Temas de diversidad en América Latina y el Caribe

- 1.4 **La desigualdad y la falta de oportunidades en América Latina y el Caribe también difieren en función de la raza y el origen étnico. Las poblaciones indígenas y los afrodescendientes representan los grupos de mayor diversidad en la región, y en su conjunto constituyen alrededor del 30% de la población.** En América Latina y el Caribe hay 826 grupos diferentes de pueblos indígenas reconocidos por sus respectivos Estados, ya sea de manera directa en la legislación o mediante instrumentos de políticas públicas; dichos grupos conforman una población total estimada de unas 45 millones de personas o el 8% de la población total (CEPAL, 2014). En Bolivia y Guatemala, las poblaciones indígenas representan más del 40% de la población. Los afrodescendientes representan aproximadamente el 21% de la población de la región (CEPAL, 2016)³ y alrededor del 50% y el 10% de la población de Brasil y Colombia, respectivamente. Aunque no se comprende con claridad el grado total de exclusión de las poblaciones indígenas y de los afrodescendientes en la región debido a la falta de datos fiables desglosados por raza y origen étnico, los datos empíricos disponibles indican que hay disparidades socioeconómicas considerables entre estas poblaciones y las poblaciones que no son indígenas o afrodescendientes.
- 1.5 **A pesar de los esfuerzos desplegados para mejorar las condiciones de las poblaciones indígenas, se mantienen las diferencias socioeconómicas respecto de la población no indígena en toda la región de América Latina y el Caribe.** A diferencia de los logros alcanzados en materia de paridad de género en

² Por ejemplo, en América Latina y el Caribe, el 18% de los nacimientos corresponden a madres adolescentes, en relación con el promedio mundial del 13%. Por otra parte, más de la mitad de los 25 países considerados por las Naciones Unidas como países con tasas de feminicidios “muy altas” se encuentra en América Latina y el Caribe. Por último, en América Latina y el Caribe, las mujeres ocupan solo alrededor del 10% de los puestos directivos en los municipios y menos del 25% de los escaños en los consejos locales.

³ El número estimado de afrodescendientes en América Latina varía entre las entidades internacionales, pues depende de la fuente principal de la que se obtengan los datos y los métodos de cálculo que se utilicen, que en muchos casos no están validados por los institutos estadísticos nacionales.

los indicadores de salud y nivel de instrucción, las poblaciones indígenas continúan padeciendo de un desarrollo desigual en lo que respecta al capital humano. La pobreza afecta al 43% de la población indígena de la región, y el 9% de esa población vive en condiciones de pobreza extrema (Banco Mundial, 2015). El riesgo que tiene un niño indígena de morir antes de los cinco años de edad es un 70% mayor que el de un niño no indígena. Hay menos atención profesional para las mujeres indígenas que dan a luz, menos vacunas administradas a niños indígenas y tasas más bajas de tratamiento de las enfermedades infantiles. Los niños indígenas tienen un menor acceso a la educación, y la educación que reciben es de menor calidad. Los estudiantes indígenas obtienen puntajes significativamente más bajos (del 7% al 27% en promedio) en las pruebas normalizadas de lectura y matemáticas (Shapiro y Trevino, 2004).

- 1.6 **Los afrodescendientes en América Latina y el Caribe afrontan resultados económicos más deficientes, a pesar de que la mayoría tiene como lengua materna el idioma del país y vive en zonas urbanas más cercanas a las oportunidades económicas.** La tasa de títulos universitarios que obtienen los afrodescendientes es la mitad de la tasa promedio regional, pese a una paridad relativa en la educación primaria y secundaria. En Brasil, los afrodescendientes ganan un 53% menos respecto del resto de la población, y el 70% de las familias brasileñas que viven en condiciones de pobreza extrema es afrodescendiente (IBGE, 2013). Según las estimaciones del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en Colombia, la tasa de pobreza extrema en los municipios donde los afrodescendientes representan el 30% o más de la población es del 43,1%, en comparación con el 27,8% de la población general.

II. EL ENFOQUE DEL BANCO EN MATERIA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

A. Marco de políticas

- 2.1 **El Banco tiene un conjunto de documentos estratégicos que guían el apoyo que presta en materia de género y diversidad, entre los que se incluyen las políticas operativas de carácter vinculante.** En 2006, el Banco creó la Política Operativa sobre Pueblos Indígenas (documento [GN-2386-5](#)) y la Estrategia para el Desarrollo Indígena (documento [GN-2387-5](#)) que rige para las ventanillas de las operaciones con y sin garantía soberana⁴ del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). El objetivo de la política y la estrategia fue potenciar la contribución del Banco al desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas. El documento GN-2386-5 es un documento vinculante en el que se definen los objetivos a largo plazo y las condiciones para la aplicación de la estrategia. Sus guías se centran en lo siguiente: (i) apoyar el desarrollo con identidad de las poblaciones indígenas mediante la integración transversal de los temas indígenas en las operaciones generales y por medio de la inversión directa, y (ii) establecer salvaguardias para evitar o reducir al mínimo la exclusión y las consecuencias negativas que puedan generar las operaciones financiadas por el Banco. Las guías no proporcionan indicadores de resultados, aunque en la política se establece que “propondrán

⁴ Estos incluyeron el Departamento de Financiamiento Estructurado y Corporativo y el Departamento de Oportunidades para la Mayoría que en 2016 se fusionaron en la Corporación Interamericana de Inversiones (CII).

indicadores verificables del cumplimiento y efectividad de la misma”. Según las guías, el documento GN-2386-5 se aplicará en todos los países de América Latina y el Caribe, a excepción de Jamaica, Haití, Trinidad y Tobago, Barbados, Bahamas y Uruguay⁵.

- 2.2 **La Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (documento [GN-2531-5](#)) también se aplica a las ventanillas de operaciones con y sin garantía soberana del BID y el FOMIN y tiene un enfoque similar al de la Política sobre Pueblos Indígenas⁶.** La política, actualizada en 2010, obliga al Banco a prestar apoyo en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer mediante la integración transversal de la perspectiva de género⁷ en las operaciones generales y por medio de la inversión directa, a la vez que se adoptan medidas preventivas mediante las salvaguardias de género. La política no incluye un conjunto de indicadores de resultados específicos, aunque exige planes de acción de género periódicos para propiciar acciones más específicas que el Banco pueda ejecutar para promover la igualdad de género. El Banco ha elaborado y ejecutado dos planes de acción de género (2011-2013 y 2014-2016). El documento GN-2531-5 actualizado estuvo precedido por la creación en 2009 del Fondo de Género y Diversidad, que disponía de US\$16 millones para apoyar la integración de la perspectiva de género y la diversidad en las operaciones⁸.
- 2.3 **En el segundo Plan de Acción de Género (2014-2016) del BID se refuerzan los objetivos generales del primero, pero se actualizan las esferas prioritarias de acción sobre la base de los resultados, las lecciones aprendidas y las prácticas óptimas.** El Plan de Acción de Género presenta la estrategia del BID para la aplicación de la Política de Género en el período 2014-2016 y se complementa con los Lineamientos de Implementación de la Política Operativa sobre Género y el Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad. El principal objetivo del Plan de Acción de Género (2014-2016) es ampliar y mejorar la calidad de las intervenciones del BID y sus asociados destinadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. El Plan de Acción de Género incluye cuatro objetivos específicos, a saber: (1) fomentar alianzas estratégicas y contribuir a establecer una agenda de políticas para que en la región se promueva la formulación de políticas y programas de desarrollo con perspectiva de género; (2) contribuir al conjunto de conocimientos sobre las brechas clave que existen en materia de género en América Latina y el Caribe y la información empírica sobre lo que funciona para cerrarlas; (3) intercambiar conocimientos y fortalecer la capacidad del personal y los asociados del BID para analizar temas de desarrollo desde las perspectivas

⁵ Específicamente, en las guías se establece que las divisiones de los países aplicarán los procedimientos para la implementación de la política OP-761 “para los países con población indígena significativa en tamaño, diversidad o vulnerabilidad”.

⁶ La política también se aplica a las ventanillas de operaciones del BID con y sin garantía soberana y de operaciones del FOMIN.

⁷ En la política se define la integración transversal de la perspectiva de género como “el proceso que busca que la igualdad de género y las necesidades de mujeres y hombres sean escuchadas y atendidas en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las intervenciones del Banco, con especial énfasis en las operaciones de préstamo de los sectores público y privado, dada su importancia en la institución”.

⁸ El Fondo de Género y Diversidad ahora forma parte del Fondo Básico Social, en tanto que el Fondo de Múltiples Donantes para Temas de Género y Diversidad todavía sigue vigente.

de las mujeres y los hombres que probablemente resulten beneficiados o afectados, y aplicar enfoques basados en datos empíricos para abordar esos temas, y (4) mejorar el desempeño del Banco en la incorporación de la perspectiva de género, la inversión directa y las salvaguardias de género mediante el uso de herramientas e incentivos institucionales.

- 2.4 **En el Documento de Marco Sectorial se proporciona un diagnóstico de los principales desafíos y se determinan las líneas de acción que el Banco puede llevar adelante en materia de género y diversidad⁹, en las que se incorporan los temas relacionados con los afrodescendientes en el marco de la diversidad¹⁰.** El Documento de Marco Sectorial, que la Administración aprobó en 2015¹¹, se relaciona con las dos políticas operativas mencionadas anteriormente, pero a la vez se diferencia de ellas, y destaca la importancia de integrar transversalmente la perspectiva de género y la diversidad en las operaciones. También es coherente con la Estrategia del Banco para una Política Social Favorable a la Igualdad y la Productividad (documento [GN-2588-4](#)), que tiene en cuenta que las características como el género, la raza y el origen étnico cumplen una función importante en distintos aspectos de la desigualdad en la región. En las líneas de acción propuestas se abordan cinco metas, a saber: (1) acceso de las poblaciones indígenas y los afrodescendientes a servicios de capital humano e infraestructura de calidad; (2) promoción y protección de las tierras y culturas de las poblaciones indígenas y afrodescendientes; (3) ampliación del nivel de protagonismo de las mujeres; (4) acceso de las mujeres de bajos ingresos a servicios públicos de calidad, y (5) mejora de los resultados de las mujeres, los afrodescendientes y las poblaciones indígenas en el mercado de trabajo (participación y calidad de los empleos), así como ampliación de las oportunidades para el emprendimiento.

B. Estructura organizacional

- 2.5 **La División de Género y Diversidad (GDI) del Banco cumple una función fundamental en la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el Banco por medio de la política y la orientación estratégica, así como los programas operativos.** GDI se creó en 2007 como parte del proceso de realineación del BID. Entre muchas actividades, la División está a cargo de elaborar los documentos estratégicos relacionados con los temas de género y diversidad, genera productos de conocimientos, desarrolla operaciones de cooperación técnica y de préstamo y promueve la integración transversal de la perspectiva de género y diversidad en la cartera general del Banco. La División cuenta con 12 funcionarios de planta y 32 contractuales, 13 de los cuales trabajan en las Representaciones.

⁹ El BID centra el análisis de este documento sobre temas de diversidad en las poblaciones indígenas y los afrodescendientes, dado que constituyen los grupos poblacionales diversos más grandes de la región y el Banco ha asumido compromisos institucionales con estos grupos por medio de sus políticas. Sin embargo, reconoce otros tipos de diversidad en la región, por ejemplo, las personas lesbianas, homosexuales, bisexuales y transgénero y las personas con discapacidades.

¹⁰ El trabajo del Banco con respecto a los afrodescendientes se ha centrado en contextos en los que esta población sufre exclusión por motivo de su condición u origen racial o étnico, por lo general no en el Caribe de habla inglesa.

¹¹ El Documento de Marco Sectorial reemplazó la Estrategia para el Desarrollo Indígena.

C. Cartera operativa

- 2.6 **De acuerdo con las estimaciones del BID, el número de préstamos que contienen componentes de diversidad ha aumentado en los últimos años.** En 2012, OVE realizó una evaluación de la Implementación de la Estrategia para el Desarrollo Indígena (documento [RE-419](#)) y determinó que la cantidad de operaciones de préstamo que apoyaban de manera directa a las poblaciones indígenas disminuyó tras la aprobación de la estrategia en 2006. Sin embargo, sobre la base de la clasificación de la División, la cantidad de préstamos con componentes de diversidad (indígenas y afrodescendientes) ha aumentado desde 2012 y alcanza un promedio de 12 por año; en 2016 representó el 17% del total de la cartera de préstamos del BID. El promedio anual del número de operaciones de cooperación técnica en materia de diversidad durante ese período ha sido de 37 operaciones. Sobre la base de las estimaciones de GDI, las operaciones que incorporaron la perspectiva de diversidad representaron el 8% del total de operaciones aprobadas (el 7% del monto total aprobado) durante el período 2012-2016.

Principales hallazgos de la evaluación de la OVE sobre la Implementación de la Estrategia para el Desarrollo Indígena (documento RE-419)

- La intención explícita de abordar la temática indígena en las estrategias de países no tuvo una influencia positiva con la aprobación de la Estrategia para el Desarrollo Indígena.
- Las operaciones de cooperación técnica fueron el instrumento más utilizado para abordar los temas de género.
- En la mayoría de los préstamos se hace mención a las poblaciones indígenas en las secciones sobre beneficiarios y riesgos, pero no se incluyó una intención clara y explícita.
- Las operaciones del Banco se centraron, por lo general, en la mejora del acceso y la calidad de los servicios sociales y las oportunidades de desarrollo económico.
- Hubo menos operaciones que contemplaran un impacto directo en las poblaciones indígenas después de la aprobación de la Estrategia de Desarrollo Indígena.
- El conocimiento y la aplicación de la Estrategia de Desarrollo Indígena fueron limitados en el seno del Banco.

- 2.7 **Asimismo, desde 2011, el BID ha informado sobre un aumento en el porcentaje de los préstamos del Banco que incorporan una perspectiva de género.** El Banco ha utilizado la presencia de resultados relativos al género en la matriz de resultados de las operaciones para medir la integración transversal. Entre 2011 y 2016, GDI estimó que el porcentaje de operaciones con resultados relativos al género en las matrices de resultados aumentó del 13% al 41%, con un nivel máximo del 47% en 2015. GDI también estimó que el porcentaje de operaciones que tenían esos resultados y que también incluían análisis de temas de género y planes de acción específicos para promover la igualdad de género aumentó del

13% durante el período 2011-2013 al 71% en 2016. Estas estimaciones indican que ha aumentado la cantidad y la calidad de la integración transversal de la perspectiva de género en los préstamos del BID. Según las estimaciones de GDI, durante el mismo período, el BID aprobó alrededor de 100 operaciones de cooperación técnica y de financiamiento no reembolsable para inversión que suponían una inversión directa en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

- 2.8 **Conforme a la clasificación del Banco, el Sector Social (SCL) es responsable de más operaciones de préstamo que integran transversalmente la perspectiva de género y la diversidad que cualquier otro sector.** El Sector Social incluye a la División de Género y Diversidad, junto con la División de Educación, la División de Protección Social y Salud y la División de Mercados Laborales. No obstante, según las estimaciones del Banco, en todos los sectores del BID se observó un aumento en el porcentaje de operaciones de préstamo que incorporan transversalmente la perspectiva de género, y el Sector de Infraestructura casi cuadruplicó la proporción de préstamos con resultados relativos al género. Con respecto a la integración transversal de la diversidad, los Sectores de Infraestructura y de Cambio Climático y Desarrollo Sostenible y el Departamento del Financiamiento Estructurado y Corporativo han sido los otros principales contribuyentes después del Sector Social. Por último, GDI estima que el FOMIN también ha generado una cantidad importante de operaciones (principalmente operaciones de financiamiento no reembolsable) que invierten de manera directa en temas de género y diversidad (cerca de 50 operaciones en cada tema).

III. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

A. Objetivos y alcance de la evaluación

- 3.1 **El principal objetivo de la evaluación será valorar la forma y la medida en que las actividades del Banco realizadas hasta la fecha promueven la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad (los objetivos de las políticas OP-761 y OP-765).** La evaluación se centrará en tres aspectos fundamentales, a saber: (i) la **pertinencia** del enfoque del Banco para promover la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad; (ii) la **eficacia** obtenida hasta la fecha de las operaciones que procuran respaldar la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad, y (iii) los **factores institucionales** que influyen en la inversión directa y la integración transversal de esos temas en las actividades del Banco. En los hallazgos se procurará especificar los factores que inciden en el éxito de distintos tipos de operaciones en diferentes contextos y proporcionar recomendaciones sobre la manera en que el Banco puede reforzar su apoyo a la incorporación de los temas de género y diversidad.
- 3.2 **La evaluación se centrará en las operaciones que integran transversalmente la perspectiva de género y la diversidad en sus actividades, entre ellas la prevención y la reducción al mínimo de los impactos negativos, así como en las operaciones que invierten directamente en los temas de género y diversidad.** Sin embargo, no se centrará en la implementación de las salvaguardias relativas a género y poblaciones indígenas después de que una operación haya sido aprobada por el Directorio, dado que OVE actualmente está realizando de

manera simultánea una evaluación de la implementación de las salvaguardias medioambientales y sociales del Grupo BID. La evaluación abarcará el período 2011-2016, habida cuenta de que OVE evaluó la implementación de la Estrategia para el Desarrollo Indígena hasta 2011 y que la política de género entró en vigor en 2011, junto con un fuerte impulso hacia la integración transversal de dichos temas. Se incluirán operaciones financiadas por el BID y el FOMIN. También se analizará el apoyo de la CII en las operaciones que heredó de las ventanillas del sector privado del BID, que se fusionaron con la CII en 2016. Las conclusiones o recomendaciones que surjan de la evaluación de las operaciones del sector privado se dirigirán a la CII¹². La evaluación también incluirá productos de conocimientos y las operaciones de cooperación técnica para la preparación de proyectos que se financian con cargo a los recursos del Capital Ordinario del BID.

B. Preguntas de la evaluación

- 3.3 Para analizar la **pertinencia** del enfoque del Banco en la promoción de la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad, las siguientes preguntas orientarán la evaluación:
1. ¿De qué manera las políticas y documentos estratégicos del Banco reflejan los desafíos que tiene ante sí la región?
 2. ¿En qué medida se propone abordar en las estrategias de país los desafíos específicos que existen en los diferentes países?
 3. ¿Qué nivel de pertinencia tiene la cartera de operaciones de cooperación técnica y de financiamiento del Banco, habida cuenta de los desafíos que enfrentan los distintos países?
 4. ¿Qué nivel de pertinencia tienen los productos de conocimientos que el Banco ha elaborado y utilizado para respaldar la inversión directa en los temas de género y diversidad e integrar transversalmente dichos temas en las operaciones, en el contexto de los desafíos que tienen ante sí la región y los distintos países que la conforman?
- 3.4 Para evaluar la **eficacia** de las actividades del Banco que respaldan los temas de género y diversidad (por medio de la inversión directa o la integración transversal), las siguientes preguntas orientarán la evaluación:
1. ¿En qué medida se han integrado los temas de género y diversidad en el diseño de los programas operativos?
 2. ¿De qué manera se han implementado las operaciones de préstamo y de cooperación técnica que respaldan los temas de género y diversidad, y qué factores incidieron en la implementación?
 3. ¿Cuáles han sido los resultados que se han obtenido hasta la fecha de las operaciones de préstamo y de cooperación técnica que respaldan los temas de género y diversidad?

¹² La CII aprobó la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social en 2013, según la cual los clientes deben comprometerse a velar por la igualdad de género en los proyectos, de conformidad con el documento OP-761 del BID. También exige que los clientes se comprometan a garantizar la participación e inclusión de las poblaciones indígenas y otros grupos vulnerables, con arreglo al documento OP-765 del BID.

- ¿En qué medida las operaciones de préstamo y de cooperación técnica han alcanzado las metas de productos hasta la fecha?
- ¿En qué medida han alcanzado los resultados previstos hasta la fecha?
- ¿Qué factores explican la eficacia de las operaciones?

3.5 Para evaluar los **factores institucionales** que han incidido en el respaldo brindado (por medio de la inversión directa o la integración transversal) a los temas de género y diversidad, las siguientes preguntas orientarán la evaluación:

1. ¿Qué actividades e incentivos del Banco han influido en el personal para que se respalden los temas de género y diversidad en las operaciones?
2. ¿De qué manera la estructura organizacional del Banco ha incidido en el respaldo brindado a los temas de género y diversidad?
 - ¿De qué manera ha incidido la existencia de una unidad individual centrada en los temas de género y el desarrollo con identidad (GDI) en el nivel y el tipo de respaldo que se ha brindado a dichos temas?
 - ¿En qué medida los distintos sectores y departamentos de países han coordinado su apoyo con GDI?
3. ¿Qué actividades e incentivos del Banco han influido en los países para que integren los temas de género y diversidad en la ejecución de proyectos?

C. Metodología y elementos constitutivos

3.6 El informe final se basará principalmente en una revisión de la cartera y estudios sobre el terreno. Estas actividades se complementarán con una revisión de los documentos estratégicos del Banco, una encuesta, entrevistas estructuradas, revisiones de los productos de conocimientos y evaluaciones internas del Banco y visitas in situ de los proyectos. El equipo también coordinará las actividades estrechamente con el equipo a cargo de la evaluación de las salvaguardias medioambientales y sociales del Grupo BID.

3.7 **Revisión de la cartera.** Para evaluar el alcance y la calidad del respaldo brindado por el Grupo BID a los temas de género y diversidad, OVE examinará la cartera de operaciones del BID para el período 2011-2016. En la revisión de la cartera, se hará hincapié principalmente en los préstamos del BID con y sin garantía soberana, así como en las operaciones del FOMIN que GDI y la Oficina de Planificación Estratégica y Efectividad en el Desarrollo (SPD) del Banco clasificaron como operaciones que apoyan los temas de género y diversidad (por medio de la inversión directa o la integración transversal). Aunque las políticas del BID no los abarcan oficialmente, se incluirán los préstamos que heredó la CII de los Departamentos de Financiamiento Estructurado y Corporativo y de Oportunidades para la Mayoría como parte de la fusión hacia fuera de las ventanillas del sector privado del Grupo BID en 2016. OVE complementará ese análisis con una revisión de las operaciones de cooperación técnica del BID que se hayan concebido para apoyar directamente la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer o el desarrollo con identidad. Asimismo analizará una muestra de operaciones clasificadas por GDI y SPD como proyectos que no apoyan los temas de género y diversidad con el fin de establecer en qué medida se dejaron de aprovechar ciertas oportunidades.

- 3.8 **Estudios sobre el terreno.** Para evaluar la pertinencia y la eficacia de las operaciones, OVE realizará estudios sobre el terreno en alrededor de cuatro a seis países. En los estudios sobre el terreno se tendrán en cuenta los contextos nacionales específicos a fin de determinar la eficacia que han demostrado las actividades del Banco para abordar los desafíos relacionados con la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad, así como los factores que influyen en dicha eficacia. El alcance del análisis de los estudios sobre el terreno abarcará las operaciones de préstamo y de cooperación técnica aprobadas y ejecutadas durante el período 2011-2016 que apoyan de manera directa o integran transversalmente la igualdad de género, el empoderamiento de la mujer y el desarrollo con identidad, y que hayan desembolsado, por lo menos, el 75% de los montos aprobados. En los estudios sobre el terreno también se analizará la forma en que las estrategias de país, el diálogo de políticas y los productos de conocimientos han afectado la cartera de operaciones, y se determinarán las oportunidades que no se aprovecharon para incorporar los temas de género y diversidad.
- 3.9 Los desafíos relacionados con la desigualdad étnica y de género varían en la región. Para tener en cuenta las diferencias entre los países, OVE los clasificó conforme a los niveles relativos de igualdad de género medidos como un promedio de las puntuaciones del Índice Global de la Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2016) y el Índice de Desarrollo de Género del PNUD (2016). Los países con una puntuación promedio por encima del promedio regional se categorizan como países con igualdad de género “relativamente alta” y los que se encuentran por debajo del promedio se consideran con una igualdad “relativamente baja”. OVE también categorizó a los países como aquellos con un “compromiso relativamente alto con el BID” y un “compromiso relativamente bajo con el BID” según el número de operaciones de préstamo que GDI clasificó como de apoyo a la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer (véase el Anexo, Gráfico 1). Asimismo, OVE clasificó a los países sobre la base de una población indígena o de afrodescendientes significativa y un “compromiso relativamente alto con el BID” en operaciones de préstamo que apoyan el desarrollo con identidad (Anexo, Gráfico 2).
- 3.10 Con el fin de elegir a los países para los estudios sobre el terreno, OVE utilizó los siguientes criterios: (i) combinación de países con igualdad de género relativamente alta y baja; (ii) países con compromiso relativamente alto con el Banco en materia de género; (iii) combinación de países con una clasificación relativamente alta o baja según el indicador etnorracial del índice de inclusión social; y (iv) países donde OVE puede aprovechar las sinergias entre las evaluaciones de programas de países actuales o recientemente finalizadas y la evaluación de las salvaguardias medioambientales y sociales. Sobre la base de esos criterios, OVE especificó los siguientes países, de los cuales se seleccionarán entre cuatro y seis para los estudios sobre el terreno: Bolivia, Brasil, Ecuador, Guatemala, Guyana, México, Nicaragua, Paraguay y Uruguay.
- 3.11 **Revisión de documentos, entrevistas estructuradas y encuestas.** OVE examinará los documentos estratégicos del Banco para evaluar la pertinencia de su enfoque de integración transversal de los temas de género y diversidad, en vista de los desafíos que tiene ante sí la región. También comparará el enfoque adoptado por el Banco con el de otros bancos multilaterales de desarrollo. Asimismo, examinará los productos de conocimientos del Banco para determinar la medida de

integración transversal de los temas de género y diversidad, y el nivel de pertinencia y de utilidad que han tenido para la cartera de operaciones. OVE utilizará los insumos señalados junto con entrevistas estructuradas con la Administración y el personal del Grupo BID, los funcionarios de gobierno, los beneficiarios, la sociedad civil y los expertos para evaluar los factores institucionales que influyen en la incorporación de los temas de género y diversidad en las actividades del Banco. OVE también examinará los informes de seguimiento de avance y los informes de terminación del proyecto de las operaciones de préstamo analizadas en la revisión de la cartera como insumo para el análisis de la eficacia.

IV. EQUIPO DE OVE Y CRONOLOGÍA

- 4.1 El equipo de evaluación está conformado por Jonathan Rose (jefe de equipo), Monika Huppi, Pablo Alonso, Michelle Fryer, Anna Crespo, Mar Carpanelli, Johanan Rivera, Rasec Niembro y Maya Jansson.

Actividad	Fecha
Actividades de evaluación	Junio a octubre de 2017
Borrador para revisión de la Administración	Diciembre de 2017
Presentación al Directorio Ejecutivo	Enero de 2018

REFERENCIAS

- CEPAL, 2017. Mujeres: las más perjudicadas por el desempleo. Nota para la igualdad N° 22. Santiago.
- CEPAL, 2016. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Santiago.
- IFC, 2013. *Investing in Women's Employment: Good for Business, Good for Development*. Washington, D.C.
- FMI, 2016. Ella es la respuesta. Finanzas y Desarrollo, Vol. 53, N° 1. Washington, D.C.
- OCDE, 2014. Mujeres, Gobierno y Diseño de Políticas Públicas en los países de la OCDE: Fomentar la diversidad para el crecimiento incluyente. París.
- Shapiro, Joseph y Jorge Moreno Trevino, 2004. *Compensatory Education for Disadvantaged Mexican Students: An Impact Evaluation Using Propensity Score Matching*. Documento de trabajo sobre investigaciones relativas a políticas de desarrollo; N° 3334. Banco Mundial, Washington, D.C.
- Foro Económico Mundial, 2015. Índice Global de la Brecha de Género 2015. Ginebra.
- Banco Mundial, 2015. Latinoamérica Indígena en el Siglo XXI. Primera década. Washington, D.C.

ANEXO

Gráfico 1. Clasificaciones en materia de género

Criterio	Compromiso con el BID		
		Relativamente alto	Relativamente bajo
Igualdad de género	Relativamente alta	Argentina Barbados Brasil Costa Rica Ecuador Haití México Uruguay Nicaragua Perú	Bahamas Chile Colombia Panamá Trinidad y Tobago
	Relativamente baja	Bolivia República Dominicana El Salvador Guatemala Honduras Paraguay Jamaica Belize	Guyana Suriname Venezuela

Gráfico 2. Clasificaciones en materia de diversidad

Puntuación del indicador etnorracial del Índice de inclusión social ¹	Relativamente alta	Argentina Bolivia Brasil Colombia Costa Rica Ecuador Nicaragua Panamá
	Relativamente baja	Chile El Salvador Guatemala Honduras México Paraguay Perú Uruguay

¹ El indicador etnorracial está basado en tres criterios, a saber: la existencia de preguntas de raza y etnicidad en censos nacionales o encuestas de hogares, la existencia de legislación de inclusión y la existencia de leyes de inclusión para las poblaciones indígenas y afrodescendientes. El indicador etnorracial es una variable del índice de inclusión social que publica la Sociedad de las Américas/Consejo de las Américas (2016).