

# Evaluación de la Política de Equidad de Género del BCIE

## Resumen

## Tabla de contenido

	Pág.
1. Introducción.....	<u>3</u>
2. Aspectos Relevantes de la Evaluación .....	<u>4</u>
2.1. Análisis del Contexto Regional .....	<u>4</u>
2.2. Objetivo de la Evaluación .....	<u>5</u>
2.3. Metodología .....	<u>6</u>
3. BCIE: Resultados 2010 – 2015 .....	<u>8</u>
3.1. Revisión de la pertinencia de la “Política de Equidad de Género del BCIE” .....	<u>8</u>
3.2. Evaluación de la implementación de la política hacia la región .....	<u>8</u>
a. Articulación con Programas y Proyectos BCIE.....	<u>8</u>
b. Relevancia.....	<u>9</u>
c. Eficiencia.....	<u>9</u>
d. Efectividad.....	<u>9</u>
e. Sostenibilidad .....	<u>9</u>
f. Impacto .....	<u>10</u>
3.3.Evaluación de la implementación de la política hacia lo interno .....	<u>10</u>
4. Recomendaciones .....	<u>12</u>

## 1. Introducción

Un creciente interés se observó en temas relacionados con género desde 1947 cuando se realizaron esfuerzos para el establecimiento de normas que dieron lugar a convenciones internacionales que aumentaron la sensibilización mundial sobre el papel de la mujer. De esta incursión sobre la temática de equidad de género se destacan las aportaciones efectuadas en la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se defendió con éxito la necesidad de suprimir las referencias a “los hombres” como sinónimo de la humanidad y se logró incorporar un lenguaje nuevo y más inclusivo. Hoy en día hablar de género resulta de fundamental importancia por su impacto en el desarrollo de hombres y mujeres en la construcción de sociedades más justas y respetuosas de la dignidad humana.

**La Política de Equidad de Género del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) empezó a diseñarse desde el año 2009. Así, el BCIE aprobó la “Política de Equidad de Género”, a través de la Resolución del Directorio No. DI-79/2010.** El BCIE, con la finalidad de garantizar y estimular una participación equitativa de mujeres y hombres en el proceso de desarrollo, y sobre el precepto de fortalecer el equiparamiento de derechos entre ambos, decidió orientar sus esfuerzos hacia la ampliación y el mejoramiento de la participación femenina en la fuerza de trabajo que permitiera viabilizar el aprovechamiento de las oportunidades económicas para las mujeres, impulsando la equidad entre los géneros.

**La “Política de Equidad de Género del BCIE” establece que sus lineamientos deberán ser asumidos en el diseño y la revisión de la Estrategia Institucional, de las Estrategias de País, de los Programas y Productos, de la Estrategia de Comunicación y del Sistema de Evaluación.** En resumen, los lineamientos de la Política han sido definidos en llevar a cabo la promoción y generación de empleo formal; emprendimientos y otras oportunidades económicas; desarrollar programas, productos y proyectos que promuevan la equidad de género; impulsar el análisis de las condiciones económicas y sociales de los países; promover la incorporación de mejores prácticas en el tratamiento de equidad de género; e incorporar el enfoque de equidad de género a lo interno del BCIE.

**El BCIE incorporó las consideraciones de género en su planeamiento estratégico institucional con la finalidad de contribuir a las condiciones de la región, trayendo consigo un valor agregado a su actividad.** La conciencia institucional adquirida para buscar procesos de desarrollo inclusivos mediante acciones afirmativas hacia la mujer en el proceso de desarrollo se logrará si el BCIE atrae y canaliza más recursos de gobiernos, cooperantes e instituciones privadas que trabajan para mejorar la situación de la mujer. La mejora en la condición del tratamiento de los temas de género y un mayor entendimiento de la contribución de las mujeres al desarrollo, aumentarían la participación del BCIE a través de la canalización de recursos que conlleven a mejorar la calidad de vida de la sociedad de manera equitativa. Asimismo, la incorporación de dicho concepto preveía el incremento de la eficiencia de la colocación de los recursos propios, sobre la base de un mejor y más comprensivo sistema de diseño, selección, ejecución y evaluación de proyectos, que incluyera los temas de género.

**El BCIE reconoce la necesidad de evaluar el progreso conseguido por la “Política de Equidad de Género” desde su aprobación hasta la fecha.** El BCIE estableció dentro de su política de equidad la necesidad de formular programas y proyectos con acciones de género positivas, con el fin de aumentar la incidencia de sus intervenciones de manera que los mismos financiasen la creación de oportunidades económicas para hombres y mujeres. Asimismo, dicha propuesta concibió la meta de contar con al menos un programa de acción afirmativa sobre la equidad de género, o realizar mejoras a los programas existentes en la Institución.

La equidad de género es transcendental para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, esto toma mayor preponderancia en la actualidad dado que la mujer tiene un rol clave en la Nueva Agenda del Desarrollo Sostenible. Cabe mencionar que en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030, las mujeres están vinculadas a cada uno de los 17 ODS, por ello las mujeres están llamadas a convertirse en actores estratégicos para alcanzar cada uno de estos objetivos, contribuyendo a lograr una ciudadanía integral y a fortalecer las acciones que conlleven al desarrollo.

## 2. Aspectos Relevantes de la Evaluación

### 2.1 Análisis del Contexto Regional

En el ámbito de la equidad entre mujeres y hombres son indudables los avances que se han producido en las últimas décadas en la región centroamericana. El avance cuantitativo en materia de educación, la incorporación de las mujeres a la esfera productiva, contar con un mayor número de mujeres en espacios de decisión de casi todos los ámbitos, son logros que se están evidenciando en muchos países del mundo y de la región.

Los avances experimentados, sin embargo, no pueden ocultar que siguen existiendo muchos retos pendientes, estrechamente vinculados a la distinta condición y posición de género. La condición de género alude al estado material en el que se encuentran las mujeres y la posición de género se refiere a la ubicación social y económica de las mujeres con relación a los hombres, medida en términos de diferencias salariales y de oportunidades de empleo entre ambos, mayor vulnerabilidad de las mujeres a la pobreza y la violencia, acceso diferenciado a la propiedad de recursos productivos y al poder político.

El Índice Global de Brechas de Género (*Global Gender Gap Report*) pone en perspectiva la magnitud de la disparidad entre géneros en cuatro pilares. El Índice Global de Brechas de Género Publicado por primera vez en 2006 por el Foro Económico Mundial, actualmente evalúa a 145 países del mundo calculando la magnitud de la disparidad entre géneros en cuatro pilares: participación y oportunidades económicas (salarios, participación y empleos altamente cualificados); educación (acceso a la educación básica y superior); poder político (representación en las estructuras de toma de decisiones); y salud y esperanza de vida. En la Figura No. 1 (Ranking de Posición en el Índice Global de Brechas de Género 2015 de los países de la región Centroamericana) se aprecia la situación de los países de la región donde los colores verdes señalan una mejor posición en el ranking. En concreto Nicaragua ocupa el puesto 12, Costa Rica el 38, Panamá el 44, El Salvador el 62, Honduras el 80, República Dominicana el 86, Belice el 103 y Guatemala el 106.

El Informe Global de la Brecha de Género 2015 evidencia en las estadísticas de la última década de la región centroamericana una mejor situación en el acceso equitativo a los sistemas de educación y salud, tendencias similares al resto de los países a nivel mundial.

Figura No. 1  
Ranking de Posición en el Índice Global de Brechas de Género 2015 de los países de la región Centroamericana.



Fuente: Foro Económico Mundial (2015). Índice Global de la Brecha de Género.

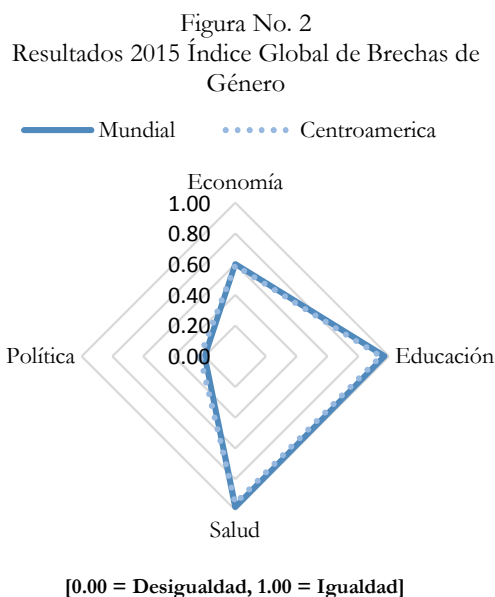
**En relación con los avances en materia de equidad de género,** en la Tabla No. 1 (Cambios en el Índice Global de Brechas de Género 2006 – 2015) se aprecian las mejoras alcanzadas y el posicionamiento de los países de la región.

Tabla No. 1  
Cambios en el Índice Global de Brechas de Género (2006 – 2015)

País	Cambios Índice Global de Brechas de Género (2006 – 2015)	Puntuación (0.000=Desigualdad,1.000=Igualdad)	Posición Ranking Mundial 2015 (Sobre 145 Países)
Nicaragua	$\Delta^+$ 0.120	0.776	12
Costa Rica	$\Delta^+$ 0.038	0.732	38
El Salvador	$\Delta^+$ 0.022	0.706	62
Honduras	$\Delta^+$ 0.040	0.688	80
Guatemala	$\Delta^+$ 0.061	0.667	106

Fuente: Reporte Índice Global de la Brecha de Género 2015.

**Existen áreas por fortalecer y que corresponden a la Participación Económica y Oportunidades, así como la representación Política de la Mujer.** Continúa vigente en la gran mayoría de los países de la región centroamericana la necesidad de mejoras significativas en la igualdad de acceso a las oportunidades económicas y a la participación de las mujeres en actividades productivas, así como su participación en los organismos e instituciones de toma de decisiones a nivel político. Al analizar la participación de la mujer en los organismos e instituciones de toma de decisiones a nivel político se observan significativos avances en el caso de Nicaragua. En la Figura No. 2 se observan logros en el área educativa, así como en salud que corresponden a los resultados sobre la esperanza de vida y la proporción de género.



Fuente: Reporte Índice Global de la Brecha de Género 2015

**Los resultados a nivel centroamericano sirven de catalizador para una mayor sensibilización sobre la división actual de los recursos entre mujeres y hombres.** Los resultados nos proporcionan un marco comprensible para evaluar y comparar brechas de género a nivel regional que revelen la división de estos recursos y las acciones por efectuar de manera que se alcance la distribución equitativa entre mujeres y hombres, a través de la concientización del desequilibrio que existe entre los géneros por parte de los responsables en la toma de decisiones como es el caso de los gobiernos, la Banca Multilateral de Desarrollo, Organismos Internacionales, entre otros.

## 2.2 Objetivo de la Evaluación

La evaluación de la “Política de Equidad de Género del BCIE” tiene como objetivo determinar cuál ha sido el nivel de inclusión del tema de género en la actividad institucional durante el último quinquenio, en el marco de la política aprobada para tal fin. El informe identifica cómo el concepto de

género ha sido incluido en la actividad institucional, valorando elementos que van desde su incorporación en términos estratégicos, en sus operaciones hacia la región y a lo interno. El período evaluado es desde su aprobación hasta el 30 de junio de 2016.

**La evaluación se organiza en tres componentes para alcanzar el objetivo propuesto.** I. La revisión de la pertinencia de la Política de Equidad de Género basado en un análisis de su formulación/diseño y estructuración; II. Revisar los resultados de la implementación de la política hacia la región en materia de género, incluyendo su gestión dentro de la estrategia institucional; III. Finalmente, la revisión de los resultados hacia lo interno del Banco, incluyendo, pero no limitado a, revisar la existencia o no de los recursos, mecanismos y prácticas que contribuyan de manera positiva a la incorporación de la perspectiva de género en la organización y su plan de vinculación con la estructura organizacional.

### 2.3 Metodología

**Para las valoraciones de la “Política de Equidad de Género del BCIE” desde una perspectiva de formulación, diseño y estructuración se utilizó la “Metodología de Evaluación con perspectiva de Género” desarrollada por la *Gender Evaluation Methodology (GEM)*.** En general el primer paso consiste en valorar la formulación y los elementos esenciales que han servido para estructurar la política de género, la factibilidad para su incorporación transversal y los alcances previstos. En tal sentido, se estima que para dichas valoraciones es viable utilizar la “Metodología de Evaluación con perspectiva de Género” desarrollada por la *Gender Evaluation Methodology (GEM)* considerando si los cuatro pasos para definir una política de esta índole fueron tomados en cuenta: 1. Definir el uso previsto y dónde se aplicará el tema de género. 2. Identificar las problemáticas de género. 3. Reconocer las preguntas sobre evaluación de género efectuadas. 4. Valorar la construcción de los indicadores de género.

**La evaluación de la Política de Equidad de Género del BCIE toma como referencia los criterios establecidos en el documento *Good Practice Standards- Country Strategy and Program Evaluation, (ECG2008)* para el análisis sistemático sobre la potencial contribución de las intervenciones del Banco hacia la equidad de género en la región.** En esta línea se utiliza la adaptación de los criterios de evaluación del *Evaluation Cooperation Group (ECG)* vinculados al posicionamiento, la eficiencia, la efectividad, la relevancia y el impacto, con la finalidad de medir los avances observados, a través de acciones específicas que permiten identificar los siguientes elementos:

- **Productos:** Se refieren a los bienes y servicios que reciben directamente los usuarios de las cooperaciones, programa y/o proyectos que favorecen la equidad de género. Es el efecto más inmediato que reciben las y los beneficiarios.
- **Resultados:** Miden el logro y la magnitud de los cambios en el comportamiento, en el estado, en la actitud o en las competencias de la población objetivo de las cooperaciones, programas y/o proyectos que favorecen la equidad de género. Deben ser atribuibles a los productos en referencia.
- **Impactos:** Evalúan transformaciones en las relaciones de género en los distintos ámbitos y entre poblaciones de diferentes orígenes. Estas transformaciones son el fruto de múltiples factores o procesos. Miden los resultados que implican una mejora significativa y sostenible de las condiciones de vida en materia de género.

**Evaluando la Política de Equidad de Género en el BCIE desde la perspectiva de su “implementación” y la contribución esperada para el desarrollo en la región.** Esta perspectiva de evaluación contempla también el análisis sobre si la implementación de la Política de Género proporciona la orientación a los colaboradores del BCIE en cómo integrar la promoción de la equidad de género a través de las intervenciones y resultados corporativos.

**Se evalúa la implementación del enfoque de Equidad de Género a lo interno del BCIE.** Para la evaluación de la implementación del enfoque de Equidad de Género a lo interno del BCIE se efectúa una adaptación de los indicadores contemplados en el “Modelo de Equidad de Género” (MEG) cuyo sistema de gestión con perspectiva de género, certifica a empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales para asumir un compromiso y establecer condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.

### 3. BCIE: Resultados 2010 – 2015

#### 3.1 Revisión de la pertinencia de la “Política de Equidad de Género del BCIE”

Actualmente la “Política de Equidad de Género del BCIE” pone en perspectiva la problemática de disparidad entre géneros incluyendo uno de los cuatro subíndices contemplados en El Índice Global de Brechas de Género (*Global Gender Gap Report*) correspondiente a la Participación Económica y Oportunidades. La “Política de Equidad de Género del BCIE” incluye uno de los cuatro subíndices contemplados en El Índice Global de Brechas de Género (*Global Gender Gap Report*) que corresponde a la igualdad de acceso a las oportunidades económicas y a la participación de las mujeres en actividades productivas, en sus lineamientos establece la promoción de la generación de empleo formal, emprendimientos y otras oportunidades económicas, así como la promoción de programas, productos y proyectos que promuevan la equidad de género. Esta es una decisión institucional dado el perfil del banco como ente financiero, no obstante, por la afinidad de su misión con la temática de género y su impacto en el desarrollo, la política se debería actualizar para incorporar los tres subíndices faltantes relacionados con salud; educación y participación política de la mujer no considerados a la fecha, a fin de contribuir de forma más efectiva a la reducción de las inequidades de género en los países de la región.

#### 3.2 Evaluación de la implementación de la política hacia la región.

La evaluación de la implementación de la “Política de Equidad de Género del BCIE” analiza si los lineamientos normativos planteados (Equidad de Derecho o Formal) se cumplen en la práctica y si ofrecen las herramientas y criterios que promuevan la potencial contribución de las intervenciones del Banco a la equidad de género en la región (Equidad de Hecho o Real). En un contexto general los esfuerzos para lograr la implementación de iniciativas con enfoque de Equidad de Género, no se ven reflejados en la práctica en una realidad de facto (de hecho), este enfoque supone tener en cuenta de forma sistemática las diferencias entre las condiciones, situaciones, intereses y necesidades de mujeres y hombres, en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las gestiones en el Banco. En esta línea se utiliza la adaptación de los criterios de evaluación del *Evaluation Cooperation Group (ECG)* que armoniza los indicadores de relevancia, eficiencia, efectividad, sostenibilidad e impactos alcanzados como producto del proceso de implementación de la política señalada.

##### a. Articulación con Programas y Proyectos BCIE

Progresivamente y a medida que se ha ido instaurando la “Política de Equidad de Género del BCIE”, en la práctica se evidencia que se requiere el paso a una segunda fase con el establecimiento de un plan de implementación que contemple los objetivos que promueva la política de forma activa y visible para alcanzar la transversalidad del enfoque de género en las cooperaciones, programas y proyectos del Banco con la finalidad de que previo a que se tomen decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, respectivamente. El establecimiento de acciones positivas que implementen un enfoque de género en el marco del planeamiento estratégico del BCIE implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso, a fin que la perspectiva de género sea incorporada en todos los programas y proyectos que conforman el portafolio del Banco, en todos sus niveles, en todas las fases de ejecución; con la conciencia y empoderamiento de los actores involucrados sobre su importancia en la generación de valor para el BCIE tanto por la contribución potencial de las mujeres al desarrollo así como por la atracción de nuevos recursos.

El BCIE a través de su Sistema de Evaluación de Impacto en el Desarrollo (SEID) recoge los impactos en el desarrollo a través de indicadores que contiene información segregada por género, en la sección referente a beneficiarias y a los empleos generados producto de sus intervenciones.



#### b. Relevancia

En la Estrategia Institucional del BCIE “Integrando el Desarrollo y la Competitividad Sostenible” que abarca el período 2015 – 2019 incorpora los Ejes Estratégicos: **Desarrollo Social, Competitividad e Integración Regional con un Eje Transversal de Sostenibilidad Ambiental**. En el Eje estratégico de Desarrollo Social se continúa indicando ser el principal medio a través del cual se podrá alcanzar los objetivos de desarrollo relacionados con la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, de igual forma se señala que en la presente Estrategia Institucional se han contemplado los lineamientos comprendidos en la “Política de Equidad del Género del BCIE” para trasladar dicho enfoque a las diferentes instancias del Banco, al momento de realizar esta evaluación se encontró que la institución sigue fortaleciendo su relevancia para hombres y mujeres.

#### c. Eficiencia

En el período 2010 - 2015 el BCIE aprobó operaciones por un monto de US\$ 9,479 millones representado por 210 operaciones (proyectos e intermediaciones), de las cuales se desprenden 108<sup>1</sup> proyectos por un monto de aprobación de US\$ 7,804 millones, estimando una generación de 31,554 (20%) empleos<sup>2</sup> para mujeres y 123,507 para hombres (80%), obteniendo una tasa de inversión de US\$ 247 miles para la generación de un empleo de ocupación femenina. Dentro de los criterios para la evaluación de la implementación del enfoque de género en el BCIE se identifica un grado de incidencia menor relacionadas con las inversiones y sus resultados en relación a la satisfacción de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres con respecto a la generación de empleos.

#### d. Efectividad

Se analiza como la implementación del enfoque de género a través de la “Política de Equidad de Género del BCIE” han incrementado de forma sustantiva la efectividad y calidad de las actuaciones de la organización por medio de resultados comprobados. De tal forma que la adopción e implementación de un proceso de institucionalización de la perspectiva de género en el BCIE debería ser una contribución sustantiva al logro de una mayor eficiencia en las acciones que ejecuta la organización para promover la integración y el desarrollo económico y social equilibrado de los países centroamericanos, al considerar los derechos, necesidades, problemas y aspiraciones de los hombres y las mujeres con sus especificidades en cada uno de los países y en la región en su conjunto evaluando el grado de inclusión de los objetivos relativos a la eliminación de la desigualdad de género dentro de los objetivos previstos en el desarrollos de asistencias, programas, y proyectos del BCIE.

#### e. Sostenibilidad

El criterio de evaluación de Sostenibilidad de la “Política de Equidad de Género del BCIE” corresponde al análisis de la previsión de continuidad en el tiempo (medio/largo plazo) de los beneficios de los programas, proyectos y cooperaciones para mujeres. Atendiendo y haciendo visible esta realidad, el enfoque de género se ha ido incorporando de manera creciente en la región como una herramienta a utilizar y una mirada a considerar en el desarrollo de los territorios centroamericanos.

La sostenibilidad de la Equidad de Género en el Banco debe velar por garantizar que los logros alcanzados con los programas, proyectos y cooperaciones se mantienen como parte del quehacer organizacional, así como extender los aprendizajes, tanto en términos de buenas prácticas como de lecciones aprendidas a otras políticas, programas u organizaciones de nuestro entorno. Ambos objetivos son particularmente importantes en el caso de las prácticas y logros obtenidos en materia de equidad

---

<sup>1</sup> Existe 9 operaciones adicionales tipificadas bajo la categoría de “otros” cuyo tratamiento a nivel de evaluación corresponde a la Proyectos y Programas.

<sup>2</sup> Corresponde a empleos estimados a generarse o mantenerse.

de género, pues la experiencia viene a demostrar que pueden ser fácilmente reversibles, principalmente cuando se trata de proyectos sujetos a una determinada financiación que, una vez agotada, deja sin continuidad las actuaciones emprendidas, así como a los equipos de trabajo asignados a esta labor. Para la evaluación de la política en su componente de implementación se analiza la existencia de elementos que validen el cumplimiento de los criterios de sostenibilidad con el fin de comprender el horizonte de tiempo de los efectos e impactos.

#### f. Impactos

**El análisis de los Impactos logrados con la Implementación de la “Política de Equidad de Género del BCIE” está relacionado con los cambios que se han producido sobre las relaciones de género en la consecución de un mayor grado de equidad producto del quehacer institucional.** El Banco utiliza la metodología planteada en el índice BCIE de impacto en el desarrollo I-BCIE para medir la contribución de sus operaciones en el desarrollo. El I-BCIE se basa en el *Corporate Policy Project Rating* (GPR por su nombre en alemán), herramienta diseñada por la Institución alemana de desarrollo DEG (*Deutsche Investitions-und Entwicklungsgesellschaft* por su nombre en alemán) y adoptada por diferentes instituciones de desarrollo, dentro y fuera de Europa. El sistema de evaluación mide las principales variables de desarrollo a cada intervención, variables tales como: Empleos generados, beneficiarias, aporte a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) hasta el año 2015 y en los ODS en la actualidad, entre otras. En materia de género los posibles cambios e impactos se producirán en el medio/largo plazo, cuestión a considerar en la planificación de las intervenciones.

### 3.3 Evaluación de la implementación de la política hacia lo interno.

Para la evaluación de la implementación del enfoque de Equidad de Género a lo interno del BCIE se efectúa una adaptación de los indicadores contemplados en el “Modelo de Equidad de Género” (MEG:2012)<sup>3</sup>, sistema de gestión con perspectiva de género pionero en América Latina, el cual surgió en el año 2003 como una propuesta innovadora que planteó la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres como un objetivo de las organizaciones, ofreciéndoles un marco conceptual y acciones precisas para impulsar la equidad y la institucionalización del género, un tema incipiente en ese entonces. A lo interno del BCIE se busca evidenciar si la “Política de Equidad de Género del BCIE” es una herramienta para el cambio de la cultura institucional sobre la importancia de la perspectiva de género y si ha representado el cumplimiento de las estrategias de la organización vinculadas con los temas considerados en la metodología de evaluación del Modelo de Equidad de Género (MEG). Entre los elementos a considerar se analiza si la Institución ha integrado el tema como una prioridad de la agenda, incluyendo la valoración de la dimensión de género en todas las fases de planificación, desarrollo y medición, con estructuras funcionales que promuevan la equidad de género; lo anterior no solo afecta a todos los niveles de la Institución, sino también incide en los resultados sociales y económicos relacionados con el ámbito donde se ponen en marcha las actuaciones apoyadas por el BCIE.

**El Modelo de Equidad de Género (MEG) contempla dentro de sus componentes el proceso de Evaluación, Seguimiento y Mejora del enfoque de género a lo interno de una institución, verificando el cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos en los siguientes elementos propuestos por la metodología: a. Revisión por parte de la Administración Superior; b. Evaluación del Sistema; c. Indicadores de Género; d. Áreas de Oportunidad y Mejora.** A través de la evaluación a lo interno se busca identificar, entender y gestionar procesos de forma interrelacionada, pues visualiza a la organización como una totalidad, de modo que la incorporación de medidas integrales contribuye con la efectividad y eficiencia para el logro de sus objetivos, es decir, la instrumentación de medidas alineadas entre sí y en estrecha relación con la misión y la visión de la organización. Con los resultados se espera establecer las líneas de acción en lo que respecta al desempeño de la organización en materia de transversalización de la perspectiva de género, con

---

<sup>3</sup> El Modelo de Equidad de Género MEG es el resultado del proyecto “Generosidad” que corresponde a un esfuerzo en conjunto entre el Gobierno de México y el Banco Mundial.

miras a poner en marcha un proceso continuo de fijación de parámetros para medir el avance en la promoción de la equidad de género.

**La Revisión de los resultados alcanzados como producto de la implementación de la “Política de Equidad de Género del BCIE” por parte de la Administración Superior corresponde al primer elemento del modelo relacionado con el proceso de evaluación, seguimiento y mejora.** El modelo parte del hecho de que la organización debe de establecer y documentar un programa que indique la periodicidad de las revisiones que hará la Administración Superior, sugiriendo la realización de procesos de revisión al menos una vez al año para verificar el desarrollo de todo un sistema de gestión de equidad de género, de conformidad con sus requisitos, y para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento, además recomienda la conformación de un Comité de Equidad de Género o la asignación de tal rol a algún Comité, con representación de diversos actores, en particular, de los niveles superiores.

**Al cierre de la presente evaluación, el Sistema de Evaluación de Impactos en el Desarrollo del BCIE (SEID) contempla la cuantificación de resultados considerando los indicadores de mayor relevancia: generación de empleos para mujeres y beneficiarias producto del desarrollo de operaciones contempladas en el portafolio del Banco.** Sobre este particular se ha mencionado una realidad pragmática: el sistema mide los resultados e impactos disgregados en hombres y mujeres, ya sea que las intervenciones hayan sido formuladas con un enfoque de género o no. En la actualización del Sistema de Evaluación de Impactos en el Desarrollo en curso (SEID 2.0) se incorporaron nuevos indicadores que profundizan en la medición de impactos relacionados con la equidad de género con la finalidad de captar los resultados en esta materia, previendo inclusive la evaluación de iniciativas que fueran formuladas específicamente para la equidad de género.

**Como segundo elemento de la Evaluación, Seguimiento y Mejora de los resultados alcanzados producto de la transversalización de la “Política de Equidad de Género” a lo interno del Banco se encuentran propiamente la Evaluación del Sistema de Gestión de Género.** Es responsabilidad de la organización definir un procedimiento documentado que indique el método de evaluación de la gestión de la equidad de género de la organización, el cual debe tener una periodicidad de al menos una vez al año para verificar su desarrollo, de conformidad con sus requisitos, y para verificar la eficacia de su implantación y mantenimiento, recopilando todas las áreas de oportunidad encontradas con la finalidad de generar un informe con el resultado de la evaluación, para que sea integrado en las revisiones que lleva a cabo el Directorio.

**Como tercer elemento de la Evaluación, Seguimiento y Mejora de la transversalización de la “Política de Equidad de Género” a lo interno se encuentran los indicadores de género, que tienen como finalidad contar con la información que permita verificar los resultados alcanzados, entre ellos se encuentran: 1. Grado de segregación vertical; 2. Grado de segregación horizontal, 3. Igualdad salarial; 4. Igualdad de oportunidades y equidad de género.** Es responsabilidad de la Institución establecer indicadores de equidad de género dentro de la organización con el fin de obtener información para evaluar el cumplimiento de sus objetivos y metas, los cuales se sugieren sean aplicados de forma anual.

**Como último elemento de la Evaluación, Seguimiento y Mejora de los resultados alcanzados producto de la implementación de la “Política de Equidad de Género del BCIE” a lo interno de la Institución se contempla las Áreas de Oportunidad y Mejora a partir de los hallazgos encontrados.** La metodología contempla que es responsabilidad de la organización establecer y promover las propuestas de mejora que surjan del proceso de revisión con la finalidad de garantizar la implementación de la “Política de Equidad de Género del BCIE”, así como desarrollar y documentar un plan de acción para el cierre de cada una de las áreas de oportunidad encontradas.

#### 4. Recomendaciones

- Los desafíos a nivel de la región sirven de catalizador para una mayor sensibilización sobre la problemática común que afrontan los países en la región y su incidencia en las brechas de género, cambiar este horizonte es trascendental para mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto. Por ello las mujeres pueden y deben estar llamadas a convertirse en actores fundamentales contribuyendo a lograr una ciudadanía integral y a fortalecer las acciones que conlleven al desarrollo. Por dichas realidades se recomienda incorporar un análisis de la contribución de las aprobaciones del BCIE a la equidad de género al momento de elevarse a aprobación del Directorio, ya sea para demostrar que la contribución es baja o visibilizar los aportes a una realidad desafiante en esta materia.
- Para la implementación de la Política y su Sistema de Gestión de Género se recomienda contar dentro del organigrama institucional con una unidad funcional encargada y entrenada en materia de género que contribuya de manera positiva a la incorporación de la transversalización de género en el banco, así como identificar retos en materia de equidad e igualdad, incluyendo la perspectiva y visión de las mujeres en las diferentes fases de implementación de la política a lo interno. La valoración de los resultados sobre la transversalización de la perspectiva de género evidencia la falta de una unidad técnica que dentro de la estructura funcional tenga bajo su responsabilidad la reorganización completa de los procesos de despliegue normativo y procedimental de un eventual Sistema de Gestión de Género, el cual debe considerar las distintas condiciones, intereses y necesidades y la posición diferenciada entre mujeres y hombres, tanto a lo interno como a lo externo de la organización.
- Debido a que la misión del BCIE como Banco de Desarrollo es muy afín a las diferentes dimensiones de trabajo que requiere la perspectiva de equidad de Género, entonces se recomienda actualizar la “Política de Equidad de Género del BCIE” para incorporar el resto de pilares contemplados en el Índice Global de Brechas de Género (*Global Gender Gap Report*) relacionados con salud, educación y participación política de la mujer que no están considerados en la política vigente, a fin de contar con una visión pertinente respecto a las inequidades de género en los países de la región; aunque el fuerte del Banco es el pilar de acceso a oportunidades económicas y actividades productivas, no debe aislarse de los demás pilares mencionados, los cuales forman parte de una visión integral del desarrollo sostenible.
- Concretar la implementación de la “Política de Equidad de Género del BCIE”, se recomienda formular y poner en marcha iniciativas concretas hacia la región para alcanzar la idoneidad de la estrategia de transversalización del Género en el Banco; hasta la fecha solamente se reporta una iniciativa de financiamiento (FEM) durante la vigencia de la política. El Banco debe tomar en cuenta que incorporar la equidad de género en la gestión supone la creación de programas y proyectos a partir de diagnósticos de desigualdades que existen en la región centroamericana como respuesta a los desafíos actuales y llevar a cabo los procesos de transformación encaminados a alcanzar la igualdad.
- Se recomienda a la Administración Superior el establecimiento de un mecanismo de seguimiento del diagnóstico organizacional con perspectiva de género hacia lo interno, el que incluya, pero que no se limite a, gestionar la evolución de las brechas salariales por género, conformación de género por niveles ejecutivos y gerenciales, campañas de género, entre otros que conduzcan a mejoras secuenciales en el tiempo. El diagnóstico organizacional con perspectiva de género es un proceso analítico, estratégico y preventivo que permite conocer objetivamente una organización y revelar problemas. Constituye el primer paso para la

transversalización de la perspectiva de género hacia lo interno de la organización y es clave para un sistema de gestión en equidad de género contemplando indicadores que permita establecer los logros alcanzados.

- **La Gestión de la Equidad de Género en el Banco debe velar por que los logros alcanzados con los programas, proyectos y cooperaciones sean visibilizados como parte del quehacer organizacional, así como diseminar los aprendizajes, tanto en términos de buenas prácticas como de lecciones aprendidas hacia la comunidad institucional, por lo que se recomienda incorporar la perspectiva de género en la estrategia y prácticas de comunicación realizadas por la Administración.** Visibilizar los logros obtenidos, las lecciones y los mejores resultados extraídos en materia de género, comunicándolos permanentemente dentro y fuera de la organización contribuye significativamente a la construcción de los procesos de transformación de la región.

# Oficina de Evaluación (ODE)