

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO DEL BCIE

Versión 2

Oficina de Sostenibilidad Ambiental y Social

Gerencia de Talento

Público Una Vez Aprobado

De conformidad con el marco normativo de la Política de Acceso a la Información, el presente documento será divulgado en el sitio web externo del Banco después de su aprobación.

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	OBJETIVO.....	5
III.	ALCANCE	5
IV.	ABREVIATURAS Y TÉRMINOS	5
V.	DEFINICIONES.....	6
VI.	DOCUMENTACIÓN RELACIONADA	7
VII.	DESARROLLO	7
	PRINCIPIOS DE ENFOQUE Y EQUIDAD DE GÉNERO	7
	ESTRATEGIAS Y PLANES DE ACCIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO	9
	ENFOQUE Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS OPERACIONES DEL BANCO	11
	ENFOQUE Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL RECURSO HUMANO DEL BANCO	11
	ENFOQUE Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA CAPTACIÓN DE RECURSOS.....	12
	GOBIERNO Y RESPONSABILIDADES EN LA EQUIDAD DE GÉNERO	12
	SITUACIONES NO PREVISTAS	13

I. INTRODUCCIÓN

La equidad e inclusión de género ha pasado de ser una cuestión secundaria a constituirse en un pilar esencial en la agenda de desarrollo internacional. En consonancia con esta evolución, el BCIE ha venido reconociendo la importancia de abordar de forma activa las desigualdades de género como parte de su compromiso con un desarrollo económico y social incluyente y sostenible. Este compromiso se formalizó con la aprobación de la Política de Género del BCIE mediante la Resolución No. DI-70/2010, la cual reconoce la relevancia de abordar de manera activa y transversal las desigualdades de género, y de integrar la equidad de género en sus procesos internos, operaciones, actividades y proyectos para cumplir con su visión de ser un referente en el desarrollo sostenible y de la integración económica de la región e impactar de manera eficaz en el bienestar de la sociedad.

El BCIE ha mostrado un fuerte compromiso por impulsar la equidad de género. En el 2010 el Banco fue uno de los primeros bancos multilaterales en aprobar una política de equidad de género, con la intención de encaminar los esfuerzos del BCIE a contribuir a la autonomía económica de las mujeres. También cuenta con un marco normativo que refuerza la importancia de la equidad de género para la Institución. Se destacan la Estrategia Institucional 2020-2024 y la Estrategia Ambiental y Social 2020-2024 las que posicionan la equidad de género como un pilar transversal en las operaciones del Banco, y el Código de Ética donde se delinean los principios institucionales, valores y estándares que todo el personal debe cumplir para sostener un ambiente de trabajo respetuoso y libre de violencia y acoso.

Como banco de desarrollo y entidad proveedora de financiamiento para gobiernos e instituciones financieras, el BCIE desempeña un papel clave para catalizar cambios en materia de equidad de género y mejorar la situación de todas las personas en la región, sin importar su género.

Asimismo, en 2020, el Banco se adhirió a la Declaración de París de los Bancos de Desarrollo sobre empoderamiento e igualdad de género para las mujeres de la Cumbre *Finance in Common* (FICs, por sus siglas en inglés) la que busca avanzar en la equidad de género y empoderar a las mujeres a nivel global. Lo anterior está alineado de manera coherente con la Política de Equidad de Género del BCIE del 2010 y la Política Regional de Igualdad e Equidad de Género (PRIEG) del SICA. Además, el Banco colabora con sus países miembros para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, incluyendo el ODS #5 "Igualdad de Género", cuyo cumplimiento es crucial para promover de manera integral el resto de los objetivos.

Es importante mencionar también la relevante alianza estratégica del BCIE con ONU Mujeres, la cual inició en el año 2011 con la firma de una carta de entendimiento entre ambas instituciones. Posteriormente, se han firmado dos memorandos de entendimiento, en los años 2014 y 2016. Durante el año 2024, el BCIE y ONU Mujeres actualizaron dicho acuerdo con la finalidad de reafirmar su compromiso con la inclusión y equidad de género como elementos esenciales para el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza en la región. Dentro de los principales logros de estas alianzas se puede mencionar el apoyo de ONU Mujeres en la

POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO DEL BCIE

formulación de la Política de Equidad de Género del BCIE, y el aporte de ONU Mujeres al Fondo de Garantía del BCIE con los cuales se otorgaron garantías de crédito a las micro, pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres en Guatemala, El Salvador y Honduras.

Asimismo, el BCIE, como catalizador de recursos con enfoque de género, ha logrado avances clave. En 2022, formalizó con el Gobierno de la República de China (Taiwán) un aporte no reembolsable, destinado a empoderar económicamente a mujeres en Guatemala y Belice, mediante asistencia técnica y garantías de crédito que faciliten su acceso al financiamiento y promuevan su participación en sectores estratégicos para la recuperación económica.

El BCIE ha consolidado también una importante alianza con la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD), fuente externa que ha destinado recursos al Programa Regional de Financiamiento Empresarial para Mujeres (FEM). Este programa busca impulsar el financiamiento a micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) lideradas o mayoritariamente integradas por mujeres emprendedoras. Estos recursos han sido utilizados principalmente para capital de trabajo o la adquisición de activos fijos, beneficiando sectores clave como servicios, agricultura, ganadería, silvicultura y actividades empresariales, contribuyendo así al empoderamiento económico de las mujeres en la región.

Por último, es también importante mencionar que gracias al Programa de Asistencia Técnica entre el BCIE y la AFD, el BCIE ha logrado financiar la contratación de expertos que han brindado apoyo y orientación en la actualización de la Política de Género. Como resultado de este esfuerzo, se ha desarrollado el presente documento, así como dos estrategias de género que establecen lineamientos tanto para el enfoque del BCIE en sus operaciones de financiamiento como para el fortalecimiento institucional en esta materia.

Si bien los países socios del BCIE han creado marcos legales, políticas y programas que promueven la igualdad de oportunidades y los derechos para hombres y mujeres, persisten importantes brechas de género en la región en lo que respecta a la participación económica y política de las mujeres, y en su derecho a vivir una vida libre de violencias. Existe un desafío para lograr que los gobiernos implementen y promuevan proyectos con enfoque de género de manera efectiva y aborden inequidades sistemáticas en todos los sectores, fomentando la inclusión y el acceso equitativo a oportunidades a través de programas del sector público. Es por lo que resulta fundamental la oportunidad que tiene el BCIE como organismo de desarrollo en la región de fomentar inversiones y políticas públicas que contribuyan a cerrar las brechas e inequidades de género existentes.

El BCIE, comprometido con los derechos humanos, se adhiere a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, asegurando que sus operaciones respeten y promuevan los derechos de las personas, previniendo cualquier impacto adverso en las comunidades donde opera.

Al mismo tiempo, el BCIE reconoce la necesidad de promover el desarrollo equitativo de todo su personal, a través de la institucionalización del enfoque de género en sus procesos, de

modo tal que se sostenga en el tiempo y genere un entorno inclusivo, en un ambiente libre de todo tipo de violencia y acoso.

II. OBJETIVO

Establecer lineamientos generales para integrar de manera transversal el enfoque de equidad e inclusión de género en todas las áreas, implementando acciones transformadoras que reduzcan las brechas de género y promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso a recursos, participación económica y desarrollo, con un enfoque que abarca tanto los procesos institucionales internos como las operaciones, alianzas e interacciones que el Banco financia o promueve, asegurando un impacto sostenible y equitativo en todas sus actividades.

III. ALCANCE

Esta política es aplicable para la integración del enfoque de equidad e inclusión de género en todas las etapas de las operaciones, actividades y proyectos del BCIE, así como en sus procesos institucionales internos.

A nivel externo, abarca la estrategia institucional, el ciclo de proyectos, la movilización de recursos externos, las estrategias de país, estrategias temáticas, los marcos de intervención y las guías sectoriales, la estrategia de comunicación del Banco, así como los programas, proyectos y actividades del sector público y privado en todos los países miembros, contemplando inversiones, asistencias y cooperaciones técnicas, y sus respectivos sistemas de evaluación y monitoreo.

A nivel interno, se enfoca en desarrollar programas, procesos y estrategias que fomenten una cultura organizacional inclusiva, asegurando un trato justo y equitativo, un entorno laboral respetuoso, libre de violencias y acoso, y que promueva la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Esta política es de carácter vinculante y aplica a todos los niveles jerárquicos del Banco, todo su personal de acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de Administración de Recursos Humanos, así como a todos los actores involucrados en su ecosistema de las operaciones, incluyendo intermediarios o contratistas, clientes, aliados estratégicos y proveedores.

IV. ABREVIATURAS Y TÉRMINOS

- AFD: Agencia Francesa para el Desarrollo.
- BCIE: Banco Centroamericano de Integración Económica.
- FEM: Programa Regional de Financiamiento Empresarial para Mujeres.
- GET: Gerencia de Talento.
- ODEI: Oficina de Evaluación Independiente.
- ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- PRIEG: Política Regional de Igualdad y Equidad de Género.
- SICA: Sistema de la Integración Centroamericana.

V. DEFINICIONES

- **Ciclo de proyectos:** proceso mediante el cual el BCIE estructura sus productos financieros con el propósito de promover aquellas operaciones con un impacto significativo en la integración y en el desarrollo económico y social equilibrado de los países beneficiarios. Comprende desde la etapa de identificación, elegibilidad, análisis, aprobación, implementación, hasta la recuperación y cierre.
- **Enfoque de género sensible:** marco que busca identificar y abordar las desigualdades de género en políticas, programas y proyectos. Se centra en comprender cómo las diferencias en roles, de responsabilidades y de expectativas entre hombres y mujeres afectan su acceso a recursos y oportunidades.
- **Equidad de género:** trato justo de todas las personas, atendiendo sus necesidades específicas. Implica tanto acciones igualitarias en oportunidades y derechos, así como medidas diferenciadas que buscan asegurar la igualdad en beneficios, responsabilidades y opciones. En el contexto de proyectos de desarrollo, implica iniciativas que contrarresten las desigualdades históricas y sociales que han afectado principalmente a las mujeres.
- **Inclusión de género:** acciones destinadas a garantizar que hombres como mujeres sean respetados en su individualidad, escuchados y tomados en cuenta en todos los procesos y decisiones institucionales.
- **Interseccionalidad:** concepto que reconoce que las inequidades que enfrentan las personas dependen en gran medida de la interacción entre sus características demográficas, categorías y contextos sociales influyen en el acceso a oportunidades y a recursos. Estas categorías no deben entenderse de forma aislada, ya que su interrelación define las experiencias y desafíos únicos que enfrenta cada persona.
- **Transversalización del enfoque de género:** integración sistemática y continua del enfoque de género en todas las actividades, áreas y niveles de la organización. Su objetivo es asegurar que las necesidades y experiencias de todas las personas sean consideradas en el diseño, implementación, procesos y evaluación de operaciones, proyectos y actividades. Esto busca que las acciones de la organización no perpetúen ni exacerbén las desigualdades de género, asegurando que se atiendan de manera efectiva las necesidades y aspiraciones tanto de mujeres como de hombres.
- **Violencia por motivos de género:** aquellos actos perjudiciales dirigidos contra una persona o un grupo de personas debido a su género. El término destaca cómo las desigualdades estructurales de poder basadas en el género exponen especialmente a las mujeres a diversas formas de violencia, colocándolas en una situación de mayor vulnerabilidad.
- **Violencia y acoso en el mundo del trabajo:** cualquier forma de comportamiento abusivo, intimidatorio, humillante o violento que se produce en el entorno laboral y que pueda causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, afectando la salud física, mental o emocional de las personas trabajadoras.

VI. DOCUMENTACIÓN RELACIONADA

- Código de Ética del BCIE.
- Estrategia Institucional del BCIE.
- Estrategia Ambiental y Social del BCIE.
- Estrategia de la Gestión de Talento.
- Sistema de Evaluación de Impacto en el Desarrollo (SEID) del BCIE.
- Sistema de Identificación, Evaluación y Mitigación de los Riesgos Ambientales y Sociales (SIEMAS) del BCIE.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (Ruggie's Principles).

VII. DESARROLLO

Principios de enfoque y equidad de género

Artículo 1. El BCIE adopta los siguientes principios que guían su actuación para integrar la equidad e inclusión de género en todas las operaciones y procesos institucionales internos. Estos principios son:

- a. Perspectiva holística de género:** el BCIE establece un enfoque holístico de la equidad e inclusión de género, que además de incorporar el empoderamiento económico y el acceso equitativo a recursos, incluye el bienestar integral de todas las personas. Este enfoque integra aspectos contextuales, sociales, políticos y culturales, así como sus efectos en las desigualdades. Esta visión actualizada es esencial para abordar las distintas causas y manifestaciones de la inequidad de género en los procesos institucionales internos, proyectos y programas del Banco, contribuyendo a la eliminación de las barreras estructurales y garantizando un impacto duradero, sostenible y transformador en la vida de las personas.
- b. Promover la transversalización de género en las operaciones:** el BCIE busca posicionar la equidad e inclusión de género como un tema central para reducir la desigualdad y la pobreza en la región, por lo que integra de manera sistemática la perspectiva de género en todas las etapas de las operaciones, desde la elegibilidad y preparación de proyectos hasta su cierre y evaluación *ex post*, mediante la formulación de operaciones con enfoque de género sensible o transformador. Esto incluye un análisis de género en la toma de decisiones, con indicadores robustos que permitan medir el impacto positivo en la vida de las personas. Para ello se implementarán los indicadores con enfoque de género dispuestos en las evaluaciones existentes y se harán esfuerzos por robustecer y ampliar los indicadores de manera acorde con el contexto de la región. Adicionalmente, el Banco impulsa la mejora continua de sus herramientas, procesos y sistemas, reconociendo la importancia de incorporar metodologías diseñadas para evaluar y cuantificar la contribución específica de cada iniciativa a la promoción de la equidad e inclusión de género y una comunicación abierta respecto al progreso y los resultados de cada proyecto. El BCIE reconoce la importancia de profundizar e invertir en el entendimiento de la equidad e inclusión de género en los países miembros y en el desarrollo especializado sobre dinámicas de

POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO DEL BCIE

género a nivel sectorial. Adicionalmente el BCIE utiliza salvaguardas ambientales y sociales que mitigan riesgos e impactos adversos por razones de género en las operaciones.

- c. **Transversalización de género en los procesos internos y de recursos humanos:** el BCIE integra el enfoque de equidad e inclusión de género en todos sus procesos de gestión de talento. Esto abarca la búsqueda, selección y contratación, promoción y desarrollo del personal, asegurando la eliminación de brechas salariales y la implementación de políticas de conciliación y cuidado. Asimismo, se fomenta un ambiente laboral inclusivo, equitativo y libre de violencia y acoso, donde se promueve el respeto y la igualdad de oportunidades para todas las personas.
- d. **Enfoque interseccional:** el BCIE reconoce la diversidad de las personas y entiende que la interacción de factores como el género, la etnicidad, la religión y el nivel socioeconómico, entre otros, influye en la posición social y el acceso a oportunidades, profundizando las desigualdades sistémicas y potenciando la discriminación, particularmente cuando estos factores se combinan. El Banco adopta un enfoque interseccional en sus procesos internos, así como en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de programas y proyectos para abordar las complejidades de la exclusión social y asegurar que las operaciones respondan a la realidad diversa de los beneficiarios.
- e. **Incidencia en las dinámicas sociales de género:** el BCIE reconoce la necesidad de influir en las dinámicas de poder de género enraizadas en la sociedad, por lo que promoverá iniciativas que enfatizen el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género, con un enfoque en el impacto social positivo.
- f. **Cero tolerancia:** el Banco adopta un enfoque de tolerancia cero hacia la discriminación, la violencia y el acoso por género, promoviendo mejoras en los procesos internos y la cultura organizacional. Los comportamientos irrespetuosos y el acoso no tienen cabida en el BCIE, tal como lo establece el Código de Ética.

Artículo 2. Los principios antes descritos serán aplicados en:

- a. El diseño y revisión de la estrategia institucional, estrategias de país y demás instrumentos estratégicos.
- b. El diseño de programas y productos del Banco.
- c. El diseño e implementación de la estrategia de comunicación institucional.
- d. El diseño, revisión e implementación de los sistemas de evaluación y monitoreo.
- e. La elaboración y revisión de la normativa y los procesos de recursos humanos.
- f. La aplicación y fortalecimiento de la normativa relacionada con la ética, la integridad, la conducta y los principios de responsabilidad individual y colectiva.
- g. La operación interna de todos los procesos del Banco.

Artículo 3. Adicionalmente, el BCIE deberá realizar:

- a. La comunicación y difusión de los resultados e impactos de las estrategias y planes relacionados con el enfoque de equidad e inclusión de género.
- b. Promover la incorporación de mejores prácticas internacionales en equidad de género.

- c. Fomentar el análisis continuo de las condiciones económicas y sociales de los países miembros, para mejorar la integración del enfoque de género en sus operaciones.
- d. Llevar a cabo la formación continua y actualización de conocimientos a su personal en materia de género, el cual se actualizará de manera periódica para reflejar las mejores prácticas internacionales en esta materia.
- e. Gestionar presupuestos y recursos sensibles a género, para garantizar la transformación efectiva del enfoque de género, tanto en sus operaciones como en sus procesos internos.

Estrategias y planes de acción para la integración del enfoque de equidad de género

Artículo 4. Para garantizar la integración e implementación del enfoque de equidad de género en el BCIE, se elaboran y ejecutan dos estrategias complementarias, con objetivos específicos tanto a nivel interno como externo. Cada una de estas estrategias será aprobada de forma independiente, de conformidad con los procedimientos institucionales. El contenido que se detalla a continuación constituye el mínimo requerido que dichas estrategias deberán considerar, sin perjuicio de que se puedan incorporar elementos adicionales que fortalezcan su alcance e impacto:

- a. Estrategia de Equidad de Género para las Operaciones. Esta estrategia se orienta en garantizar que el enfoque de equidad de género esté incorporado de manera transversal en todas las operaciones del BCIE. Los componentes clave de esta estrategia incluyen:
 - i. Incorporación del enfoque de género en las operaciones del BCIE:
 - Asegurar que en el diseño de las operaciones (etapa de preparación) se incorpore el enfoque de género, enfatizando los enfoques de tipo sensibles y transformadores; garantizando que a lo largo de todas las etapas del ciclo de proyectos se incluya un monitoreo que evalúe cómo los proyectos afectan diferencialmente a hombres y mujeres, y que promueva la equidad de oportunidades.
 - Implementar y fortalecer los indicadores desagregados por género para medir el impacto de las operaciones en diferentes poblaciones y garantizar que los resultados promuevan un desarrollo equitativo e inclusivo.
 - ii. Salvaguardas de género:
 - Incorporar salvaguardas de género que prevengan riesgos e impactos adversos en las operaciones que correspondan. Esto incluye la evaluación del impacto potencial en términos de violencia de género, de exclusión económica o de cualquier otra barrera estructural que contribuya a las brechas de género, vinculantes a las actividades de una operación financiada por el BCIE.
 - iii. Plan de acción y rendición de cuentas:
 - Elaborar planes de acción de género para aquellos proyectos con enfoques de género. El seguimiento y la evaluación del cumplimiento de estos estarán a cargo de las áreas responsables.

POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO DEL BCIE

- iv.** Capacitaciones técnicas en género para contrapartes y socios externos:
 - Desarrollar programas de formación para contrapartes y socios externos en temas de género y diversidad, asegurando que las instituciones participantes en los proyectos financiados por el BCIE entiendan y apliquen estos principios.
- b.** Estrategia de Equidad de Género para el Recurso Humano. Esta estrategia tiene como objetivo incorporar la equidad de género en todas las áreas de gestión del talento humano dentro del BCIE, promoviendo un ambiente inclusivo y libre de acoso y discriminación. Los componentes clave incluyen:
 - i.** Reclutamiento:
 - Asegurar que todos los procesos de selección, reclutamiento y contratación consideren criterios de equidad de género, eliminando cualquier sesgo que limite la participación de mujeres u otros grupos marginados en posiciones clave.
 - Contar con descriptores de puestos neutras, generales y sin ninguna alusión a género.
 - Implementar entrevistas estructuradas para evitar sesgos inconscientes.
 - ii.** Desarrollo de talento:
 - Establecer objetivos de representación equilibrada de género en todos los niveles organizacionales, especialmente en roles de liderazgo y de toma de decisiones.
 - Promociones objetivas y consientes que aseguren oportunidades de desarrollo para todos por igual.
 - iii.** Remuneración:
 - Eliminación de brechas estructurales y contar con un mecanismo para monitorear que esto se cumpla en todos los niveles a través del tiempo.
 - Contar con sistemas de evaluación de desempeño transparentes y objetivas
 - Garantizar que la compensación esté alineada con las responsabilidades, las asignaciones, el alcance y la complejidad de la posición, independientemente del género.
 - iv.** Políticas de conciliación y cuidado:
 - Contar con políticas que promuevan la flexibilidad y conciliación de la vida laboral y personal. Programas que consideren permisos parentales extendidos, licencias por cuidado, modelo híbrido y horarios flexibles, para crear un ambiente que promueva la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.
 - v.** Capacitación continua y sensibilización:
 - Establecer programas de capacitación continua para todo el personal del BCIE en temas de género, de diversidad, de prevención de la violencia y el acoso, y de derechos humanos. Estas capacitaciones deberán actualizarse periódicamente para incluir las mejores prácticas internacionales.

POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO DEL BCIE

- Informar a todos los empleados sobre la estrategia de equidad de género y los avances logrados en este ámbito.
 - Involucrar a los líderes en la promoción de la estrategia de equidad de género para contar con un ambiente de trabajo respetuoso, responsable y libre de acoso o discriminación.
- vi.** Cultura organizacional:
- Promover una cultura de respeto, diversidad, igualdad y equidad.
 - Fomentar la comunicación abierta con la participación de todos los empleados.
 - Contar con políticas actualizadas y con enfoque de tolerancia cero hacia el acoso o la discriminación.

Enfoque y equidad de género en las operaciones del Banco

Artículo 5. El Banco debe establecer esfuerzos por incorporar el enfoque de género en sus operaciones del ciclo de proyectos, estableciendo programas u operaciones específicas para ello siguiendo tres enfoques:

- a. Enfoque neutro:** Trata a todas las personas igualmente sin adaptar políticas o programas a diferencias de género, ignorando las desigualdades y las brechas existentes.
- b. Enfoque sensible:** Adapta intervenciones a necesidades específicas basadas en género, para mitigar desventajas sin cambiar las estructuras subyacentes.
- c. Enfoque transformador:** Cambia las normas, roles y relaciones de poder que perpetúan las desigualdades de género, incluyendo la promoción de masculinidades positivas.

Artículo 6. Los programas y productos específicos con enfoque de equidad de género procuran enfocarse en reducir las inequidades de género existentes en los países socios del Banco o en abordar los factores económicos y sociales que las producen.

Artículo 7. Los sistemas, Sistema de Evaluación de Impacto en el Desarrollo (SEID) así como el Sistema de Identificación, Evaluación y Mitigación de los Riesgos Ambientales y Sociales (SIEMAS) y otros aplicables, consideran la perspectiva de género como uno de los componentes a evaluar de las operaciones del Banco a través de los instrumentos definidos para tal fin.

Artículo 8. En los procesos de consulta relacionados con las operaciones del Banco se debe asegurar la participación plena y eficaz con enfoque de género en concordancia con la normativa vigente relacionada, cuando corresponda.

Enfoque y equidad de género en el recurso humano del Banco

Artículo 9. El BCIE debe incorporar el enfoque y equidad de género en la operativa interna de sus colaboradores y en los procesos de gestión del talento, procurando realizar lo siguiente:

POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO DEL BCIE

- a. Un balance de género en todos los niveles organizacionales, tanto horizontales como verticales.
- b. Asegurar la representatividad de las mujeres en las posiciones de liderazgo de la organización.
- c. Asegurar la igualdad de oportunidades en la selección, la contratación y la promoción del personal, así como evitar cualquier tipo de brecha entre ambos géneros.

Artículo 10. Se deben establecer indicadores de género a lo interno del BCIE relacionados con dotación de personal, promociones, capacitaciones, brecha salarial, entre otros.

Enfoque y equidad de género en la captación de recursos

Artículo 11. Para la implementación de proyectos con enfoque de género, el BCIE trabaja en colaboración con financiadores internacionales en la estructuración de esquemas innovadores de cofinanciamiento, incluidos mecanismos de financiamiento combinado que prioricen las necesidades de las mujeres y promuevan iniciativas con impacto tangible en la equidad de género. Asimismo, se buscan alianzas con fuentes externas tales como organismos multilaterales, agencias bilaterales de cooperación, instituciones financieras internacionales, entre otros, orientadas a movilizar recursos financieros, técnicos y de conocimiento para dichos proyectos.

Con el apoyo de las áreas técnicas del BCIE, se establecen mecanismos sólidos de monitoreo y evaluación, integrando indicadores específicos de género, que permitan medir de manera precisa el impacto directo de los recursos movilizados en la mejora de las condiciones de vida de mujeres en la región. Los resultados serán compartidos regularmente con los socios estratégicos, reforzando el compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas.

Artículo 12. Se busca atraer apoyo de fuentes externas para el fortalecimiento institucional del Banco, tal como la implementación de mejores prácticas y la incorporación de lecciones aprendidas de experiencias previas en proyectos similares. Esto incluye el desarrollo de capacitaciones, la creación de redes de colaboración que fomenten el intercambio de conocimientos y la participación en foros de conexión con actores clave. Todo este proceso se realiza en coordinación el área responsable, asegurando una alineación efectiva de objetivos y estrategias que permitan maximizar el impacto de nuestras iniciativas.

Gobierno y responsabilidades en la equidad de género

Artículo 13. El Directorio es responsable de desempeñar las labores delegadas de la Asamblea de Gobernadores y, en este contexto, tiene la responsabilidad de aprobar las políticas relevantes en temas de equidad e inclusión de género propuestas por la Administración.

Artículo 14. El Comité de Directores de Estrategia, Programación y Evaluación es el responsable de revisar las propuestas de actualización de la Política de Equidad de Género y elevarlas posteriormente al Directorio, así como de conocer los resultados de su implementación y su evaluación correspondiente.

Artículo 15. La Oficina de Evaluación Independiente (ODEI) es la responsable de la evaluación de la implementación de la Política de Equidad de Género del BCIE, de la Estrategia de Equidad de Género para las Operaciones y de la Estrategia de Equidad de Género para el Recurso Humano. De igual forma, en coordinación con las áreas técnicas designadas por la Administración, definirá e implementará el mecanismo de monitoreo de la política en la periodicidad definida por la ODEI, sus estrategias e instrumentos relacionados, en el marco de sus funciones y atribuciones.

Artículo 16. La Administración es responsable de revisar y proponer al Directorio la actualización de esta Política al menos cada cinco (5) años. No obstante, podrá ser objeto de revisiones adicionales en caso de que surjan necesidades antes de dicho plazo, con el fin de garantizar su actualización conforme a las mejores prácticas internacionales y para incorporar las lecciones aprendidas o para efectuar los ajustes que el Directorio considere necesarios en cualquier momento.

Artículo 17. La Administración debe llevar a cabo la implementación de esta Política y, además, reportar de forma anual al Directorio los resultados alcanzados, tanto a lo interno de la Institución, como en las operaciones del Banco.

Artículo 18. Se establece la Mesa Técnica de Inclusión como un equipo técnico interdisciplinario responsable de implementar la instrumentación integral de la política, de monitorear y de reportar sus resultados. Corresponderá a la Presidencia Ejecutiva definir la conformación de esta Mesa Técnica de Inclusión considerando la participación de unidades operativas, estratégicas y de apoyo institucional, según corresponda. Su integración y funcionamiento será regulado en el manual respectivo.

Situaciones no previstas

Artículo 19. Cualquier situación no prevista en la presente Política será resuelta por la Presidencia Ejecutiva, previa recomendación de la Mesa Técnica de Inclusión.