

Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026 - 2029

Oficina de Sostenibilidad Ambiental y Social (OSAS)

Gerencia de Talento (GET)

AI. ANX. DMR

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.

Contenido

I.	RESUMEN EJECUTIVO	3
II.	PROPÓSITO, OBJETIVOS Y ALCANCE	4
	2.1 Propósito	4
	2.2 Objetivos.....	5
	2.3 Alcance.....	5
III.	ARQUITECTURA DE LA EEG	6
	3.1 Principios y enfoque de implementación	7
	3.2 Vinculación con estándares internacionales	7
IV.	MARCO DE GOBERNANZA	8
	4.1 Dirección y liderazgo estratégico.....	9
	4.2 Coordinación operativa y roles técnicos.....	9
V.	MARCO DE IMPLEMENTACIÓN	10
	5.1 Principios rectores de la implementación.....	10
	5.2 Instrumentos de implementación	10
	5.3 Consolidación y fortalecimiento de la implementación de la EEG	11
VI.	MARCO DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE	12
	6.1 Indicadores clave.....	12
	6.2 Frecuencia de monitoreo y responsables.....	12
	6.3 Mecanismo de aprendizaje	13
	6.4 Evaluación independiente y aprendizaje institucional.....	13
	6.5 Transparencia y rendición de cuentas	13
	6.6 Cierre del ciclo estratégico.....	13
VII.	MARCO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS	14
	7.1 Enfoque de alianzas estratégicas	14
	7.2 Participación estratégica en redes y espacios de articulación.....	15
	Anexo 1- Glosario de Términos aplicables a la Estrategia de Equidad de Género 2026-2029	16
	Anexo 2- Metas institucionales para la implementación de la EEG 2026-2029	19

I. RESUMEN EJECUTIVO

La Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026-2029 del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) constituye el instrumento operativo integral para implementar los mandatos establecidos en la Política de Equidad de Género del BCIE (PEG). En esta estrategia se integran conjuntamente los dos niveles establecidos en la PEG (la estrategia del nivel externo y del nivel interno), asegurando coherencia normativa, claridad operativa y trazabilidad institucional.

En este sentido, este instrumento orienta la integración transversal del enfoque de equidad e inclusión de género en:

- i.** las operaciones, actividades y proyectos financiados o promovidos por el Banco;
- ii.** la gestión del recurso humano y la cultura organizacional; y
- iii.** la movilización de recursos y el establecimiento de alianzas estratégicas para iniciativas con impacto en la reducción de brechas de género.

En cumplimiento del mandato de la Política de Equidad de Género de contar con dos estrategias específicas para su implementación, la presente estrategia integra y operacionaliza ambos componentes en un instrumento único, asegurando su coherencia técnica, complementariedad funcional y alineación con el marco estratégico institucional del Banco, así como su adecuada implementación y seguimiento.

En este sentido, la estrategia se estructura en los siguientes componentes operativos:

- Estrategia para las operaciones, orientada a incorporar el enfoque de género a lo largo del ciclo de proyectos, incluyendo indicadores, salvaguardas de género, planes de acción y capacitación a contrapartes, con énfasis en su aplicación sistemática, medible y trazable (PEG Art. 4.a.i-iv; PEG Art. 5-8).
- Estrategia para el Recurso humano, enfocada en integrar la equidad de género en todos los procesos de gestión del talento, con medidas para asegurar igualdad de oportunidades, prevenir sesgos, eliminar brechas estructurales, promover conciliación/cuidado y fortalecer una cultura institucional inclusiva y libre de violencia y acoso (PEG Art. 4.b.i-vi; PEG Art. 9-10; PEG Art. 1.c y 1.f), como base para la institucionalización sostenible del enfoque de género en el tiempo.

La EEG incorpora un enfoque holístico, interseccional y de tolerancia cero frente a la discriminación, violencia y acoso (PEG Art. 1.a, 1.d y 1.f), reconociendo que las desigualdades de género se manifiestan de manera diferenciada según diversas condiciones sociales y promoviendo acciones integrales para su prevención, atención y sanción. Asimismo, establece mecanismos de gobernanza y rendición de cuentas basados en responsabilidades institucionales y reporte anual de resultados (PEG Art. 13-18).

Adicionalmente, la EEG define un enfoque operativo para la implementación de los instrumentos asociados al enfoque de género, distinguiendo entre instrumentos existentes, instrumentos a fortalecer e instrumentos a desarrollar, y establece periodicidades mínimas institucionales de seguimiento y reporte, con el fin de fortalecer su aplicabilidad práctica, su evaluabilidad y la toma de decisiones basada en evidencia.

La equidad e inclusión de género se ha consolidado como un componente esencial para el desarrollo sostenible y el respeto efectivo de los derechos humanos. A pesar de los avances en algunos países de la región, persisten brechas significativas en materia de participación económica y política, acceso equitativo a oportunidades y exposición diferenciada a diversas formas de violencia basada en género.

Por ejemplo, en América Latina y el Caribe solo alrededor del 50.8 % de las mujeres participa en el mercado laboral, frente al 74.5 % de los hombres, lo cual refleja una brecha estructural en la participación económica femenina ([Banco Mundial, 2023](#)). Además, incluso cuando se ajustan por educación, experiencia y condiciones de empleo, las mujeres ganan en promedio 16.2 % menos que los hombres en la región, evidenciando una brecha salarial de género persistente ([Ishak & Siravegna, 2024](#)). Estas brechas limitan el potencial de crecimiento inclusivo y afectan de manera desproporcionada la autonomía de las mujeres, lo que evidencia la necesidad de acciones institucionales sistemáticas, medibles y sostenidas para su reducción. En este contexto, el BCIE reconoce su rol como catalizador de cambios para reducir desigualdades de género mediante la integración transversal del enfoque en sus operaciones y procesos internos, no solo como un principio orientador, sino como un eje estratégico para la generación de impactos de desarrollo más inclusivos, sostenibles y resilientes. Esta integración constituye un factor habilitante para maximizar el impacto de sus intervenciones de desarrollo, en coherencia con los compromisos internacionales y marcos regionales pertinentes.

Asimismo, el Banco asume el compromiso de respetar y promover los derechos humanos, incorporando de manera preventiva criterios de identificación, evaluación y gestión de riesgos e impactos adversos asociados a desigualdades de género en los contextos donde opera, tanto a nivel institucional como en el ciclo de sus operaciones.

Para efectos de implementación, la estrategia incorpora definiciones operativas clave (Anexo 1), fortaleciendo el glosario institucional como herramienta de referencia común, con el fin de asegurar una aplicación homogénea del enfoque de equidad e inclusión de género entre las distintas áreas del Banco, reduciendo ambigüedades conceptuales y promoviendo coherencia técnica en la toma de decisiones, el diseño de instrumentos y el seguimiento de resultados.

II. PROPÓSITO, OBJETIVOS Y ALCANCE

La EEG 2026-2029 se concibe como el instrumento operativo que traduce en acciones concretas los lineamientos establecidos en la PEG, asegurando su integración transversal y sistemática, tanto en las operaciones del Banco como en los procesos institucionales internos (PEG Art. 2; PEG Art. 4). En este marco, el presente capítulo define el propósito, los objetivos y el alcance de la EEG, como elementos orientadores para la planificación, implementación, monitoreo y rendición de cuentas durante el período 2026-2029 (PEG Art. 1-3; PEG Art. 17).

2.1 Propósito

Integrar de manera transversal y medible el enfoque de equidad e inclusión de género en las operaciones del BCIE, en los procesos institucionales internos y en la movilización de recursos, estableciendo como estándar mínimo la prevención de impactos adversos y el principio de “no daño”, a fin de evitar la reproducción o profundización de brechas de género y

promoviendo, cuando corresponda, la adopción progresiva de acciones sensibles y transformadoras que contribuyan a reducir desigualdades y a generar igualdad de oportunidades, en coherencia con la PEG (PEG Art. 1-3; Art. 4).

2.2 Objetivos

Consolidar al BCIE como institución catalizadora de equidad e inclusión de género mediante la incorporación progresiva y sistemática del enfoque en su modelo de gestión institucional, operaciones, alianzas y cultura organizacional (PEG Art. 1-4).

Objetivos específicos:

- Incorporar el enfoque de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de operaciones del Banco, promoviendo la adopción de enfoques neutros, sensibles y transformadores, según corresponda, que permitan identificar, atender y dar seguimiento a las desigualdades de género en el marco de cada intervención (PEG Art. 4.a.i; PEG Art. 5).
- Fortalecer la participación plena y eficaz con enfoque de género en los procesos de consulta que correspondan asegurando mecanismos inclusivos y trazables a lo largo del ciclo de las operaciones (PEG Art. 8; PEG Art. 2.c).
- Integrar la equidad e inclusión de género en la gestión del talento, eliminando sesgos, cerrando brechas y consolidando un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de violencia y acoso (PEG Art. 4.b.i-vi; PEG Art. 9-10; PEG Art. 1.c y 1.f).
- Movilizar recursos y establecer alianzas para iniciativas con enfoque de género y fortalecer los mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas asociados (PEG Art. 11-12; PEG Art. 3.e; PEG Art. 17).

2.3 Alcance

La EEG 2026-2029 tiene un alcance institucional y transversal, en la medida en que orienta la integración del enfoque de equidad e inclusión de género en todas las operaciones, actividades y proyectos financiados o promovidos por el BCIE, así como en sus procesos institucionales internos, de conformidad con lo establecido en la PEG (PEG Art. 2; PEG Art. 4).

A nivel externo, la EEG se aplica a lo largo de todas las etapas del ciclo de proyectos del Banco (desde la identificación y preparación hasta la implementación, supervisión, evaluación y cierre) incorporando el enfoque de género en los instrumentos estratégicos, técnicos y operativos pertinentes. Esto incluye, según corresponda, las estrategias de país, estrategias temáticas, marcos de intervención, guías sectoriales, mecanismos de participación y consulta, sistemas de evaluación y monitoreo, así como los programas, proyectos, asistencias técnicas y cooperaciones, tanto del sector público como del sector privado, en los países miembros del BCIE (PEG Art. 4.a.i; PEG Art. 5-8).

A nivel interno, la EEG abarca la integración del enfoque de equidad e inclusión de género en la gestión del recurso humano y en la cultura organizacional del Banco, incluyendo los procesos de reclutamiento, selección, contratación, desarrollo profesional, promoción, remuneración, capacitación, conciliación de la vida laboral y personal, así como las acciones orientadas a prevenir y atender la discriminación, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este alcance interno busca asegurar un entorno laboral inclusivo, equitativo y

respetuoso que garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, y que permita la institucionalización sostenible del enfoque de género en el tiempo (PEG Art. 1.c; PEG Art. 4.b.i-vi; PEG Art. 9-10).

Asimismo, la EEG considera el ecosistema ampliado de las operaciones del Banco, incluyendo a los organismos ejecutores, intermediarios financieros, contratistas, clientes y proveedores, en la medida en que su participación resulte relevante para la implementación de iniciativas con enfoque de género y para la gestión de riesgos e impactos asociados.

Esto implica que, en el marco del ciclo de las operaciones, el análisis de brechas de género no se limite exclusivamente a los beneficiarios finales, sino que, cuando resulte pertinente, abarque también a los organismos ejecutores y demás actores involucrados, especialmente en lo relativo a su capacidad institucional, prácticas internas, gobernanza y potencial generación o mitigación de riesgos e impactos diferenciados por género. En este sentido, dicho análisis se podría incorporar, en la medida de lo posible, desde la etapa de formulación del proyecto; y, en aquellos casos en que no se disponga de información suficiente, se deberá contemplar su desarrollo durante la fase de ejecución, a través de estudios específicos o instrumentos de levantamiento de información que permitan identificar y abordar oportunamente las brechas existentes.

La estrategia promueve la adopción progresiva de buenas prácticas y estándares de equidad e inclusión de género por parte de dichos actores, de conformidad con los roles y responsabilidades establecidos en cada operación, aplicando criterios de proporcionalidad y relevancia según la naturaleza, alcance y nivel de riesgo de la intervención (PEG Art. 2; PEG Art. 4.a; PEG Art. 11).

Finalmente, a nivel externo la EEG también abarca la gestión y captación de recursos, orientando la estructuración de esquemas de cofinanciamiento, financiamiento combinado y cooperación técnica a: la gestión de recursos sensibles a género, la priorización de las necesidades de las mujeres, la promoción de iniciativas con impacto tangible en equidad de género, así como al fortalecimiento institucional del Banco en materia de género. Este alcance permite al BCIE consolidar su rol como catalizador regional de recursos financieros, técnicos y de conocimiento para la reducción de brechas de género y la promoción de un desarrollo inclusivo y sostenible, institucionalmente y en la región (PEG Art. 3.e, PEG Art. 11-12).

III. ARQUITECTURA DE LA EEG

La presente sección define la estructura conceptual y operativa que orienta la implementación de la Estrategia de Equidad de Género (EEG) en el BCIE, en coherencia con la Política de Equidad de Género (PEG) y la Estrategia Institucional 2026-2030. Esta arquitectura establece los elementos que permiten organizar, implementar y dar seguimiento al enfoque de equidad e inclusión de género como un eje transversal en la actuación del Banco.

La EEG define la lógica institucional para la transversalización del enfoque de equidad e inclusión de género en el BCIE, en coherencia con la Política de Equidad de Género (PEG) y con la Estrategia Institucional del BCIE 2026-2030. Este marco orienta la toma de decisiones y la ejecución de acciones institucionales mediante principios claros, ámbitos estratégicos de

intervención y resultados medibles, alineados con los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y gestión prudente de riesgos del Banco (PEG Art. 1.a-f; PEG Art. 4; Estrategia Institucional BCIE 2026-2030).

Asimismo, su articulación con el Marco de Resultados Corporativo (MRC), marco de referencia para la definición, seguimiento y reporte de metas e indicadores de la EEG, asegura que las acciones e indicadores definidos en la EEG contribuyan de manera verificable al cumplimiento de los resultados estratégicos institucionales y permitan su seguimiento a través de los sistemas formales de monitoreo y reporte del Banco.

En este sentido, la estrategia establece una relación explícita entre sus ámbitos de intervención, los resultados esperados y las metas corporativas, fortaleciendo la trazabilidad entre la implementación operativa del enfoque de género y los resultados institucionales reportados a nivel corporativo.

El enfoque incorpora una perspectiva holística e interseccional, así como un enfoque de tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso por motivos de género, tanto en las operaciones como en el ámbito institucional interno, en concordancia con los principios y mandatos establecidos en la PEG (PEG Art. 1.c-f; PEG Art. 9-10). De esta forma, el enfoque de género se posiciona como un habilitador transversal del desempeño institucional y del logro de impactos de desarrollo medibles, evitando su tratamiento como un componente aislado.

3.1 Principios y enfoque de implementación

La EEG adopta un enfoque integral, holístico e interseccional, orientado a incidir en las dinámicas que reproducen desigualdades de género y a promover cambios sostenibles y medibles en la actuación del Banco. Este enfoque se implementa bajo el principio de tolerancia cero frente a la discriminación, la violencia y el acoso por motivos de género, y se articula con los objetivos estratégicos institucionales del BCIE para el período 2026-2030 (PEG Art. 1.a, 1.d, 1.e y 1.f).

Para efectos de planificación y gestión estratégica, la EEG se organiza en ámbitos estratégicos de intervención, que permiten estructurar objetivos, resultados esperados e indicadores de desempeño, sin sustituir ni reiterar el alcance institucional definido en el Capítulo III. Estos ámbitos constituyen una herramienta de ordenamiento estratégico y su operacionalización se desarrolla a través de metas, indicadores y actividades concretas definidas en el Anexo 2 de la estrategia.

3.2 Vinculación con estándares internacionales

La Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026-2029 se fundamenta en una alineación estratégica con los principales marcos internacionales en materia de igualdad de género, derechos humanos y desarrollo sostenible, los cuales sirven como referencia para fortalecer la coherencia institucional, la calidad técnica y la rendición de cuentas del BCIE.

En este marco, la EEG se alinea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género, reconociendo el cierre de

brechas de género como un habilitador transversal del desarrollo sostenible (PEG Art. 1.e; PEG Art. 4.a).

Asimismo, la Estrategia se articula con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, integrando un enfoque basado en derechos humanos y debida diligencia para la identificación, prevención y gestión de riesgos e impactos asociados a desigualdades de género (PEG Art. 1.a; PEG Art. 1. f; PEG Art. 4.a.ii).

De igual forma, la EEG reconoce compromisos multilaterales relevantes en el ámbito del financiamiento para el desarrollo con enfoque de género, reforzando el rol del BCIE como catalizador de recursos financieros y técnicos para la reducción de brechas de género en la región (PEG Art. 11-12).

3.3 Articulación institucional y metas estratégicas

La EEG 2026-2029 se articula de manera directa con el modelo institucional del BCIE y con la Estrategia Institucional 2026-2030, asegurando la coherencia entre la Política de Equidad de Género, la planificación estratégica, los procesos operativos y los sistemas de monitoreo y rendición de cuentas del Banco (PEG Art. 2; PEG Art. 3; PEG Art. 17).

Esta articulación se expresa a través de la definición de metas institucionales, indicadores clave de desempeño (KPIs) y métricas verificables, que permiten operacionalizar los objetivos estratégicos de la EEG y dar seguimiento a su implementación de manera sistemática, trazable y evaluable. Dichas metas e indicadores se presentan de forma consolidada en el Anexo 2, donde se detallan los objetivos asociados, indicadores, métricas, actividades, áreas responsables y referencias normativas correspondientes.

Este enfoque fortalece la toma de decisiones basada en evidencia, la rendición de cuentas a los órganos de gobernanza y la alineación efectiva del enfoque de equidad de género con los mecanismos institucionales de seguimiento y reporte del Banco, en coherencia con la PEG y con los objetivos estratégicos institucionales del BCIE para el período 2026-2030.

IV. MARCO DE GOBERNANZA

La implementación de la EEG 2026-2029 se sustenta en el marco de gobierno y responsabilidades establecido en la PEG, el cual define instancias claras de dirección estratégica, coordinación operativa, supervisión y evaluación, con el fin de asegurar la institucionalización efectiva, coherente y sostenible del enfoque de equidad e inclusión de género en todas las áreas del Banco (PEG Art. 13-18).

El modelo de gobernanza de la EEG promueve la corresponsabilidad institucional y la integración transversal del enfoque de género, evitando su tratamiento aislado y garantizando que las decisiones estratégicas, operativas y de asignación de recursos se adopten de manera alineada con los objetivos de la política y de la estrategia (PEG Art. 2; PEG Art. 3).

4.1 Dirección y liderazgo estratégico

La implementación de la Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026-2029 se desarrolla en coherencia con el marco de gobierno y responsabilidades establecido en la PEG, el cual define las instancias de dirección, liderazgo estratégico y rendición de cuentas institucionales en esta materia (PEG Art. 13-17).

La EEG se implementa bajo las estructuras, funciones y atribuciones ya aprobadas por los órganos de gobernanza del Banco, asegurando consistencia con la visión estratégica institucional y con los compromisos asumidos por la Institución en materia de equidad e inclusión de género.

Las funciones de supervisión, evaluación y reporte se ejercen conforme con lo dispuesto en la PEG, en articulación con los mecanismos institucionales de control, auditoría y evaluación independiente vigentes en el BCIE, fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas.

4.2 Coordinación operativa y roles técnicos

La implementación de la Estrategia de Equidad de Género (EEG) se sustenta en un modelo de coordinación operativa basado en la articulación institucional y la corresponsabilidad funcional, orientado a asegurar la integración transversal, consistente y sostenible del enfoque de equidad e inclusión de género en el quehacer del Banco (PEG Art. 3; PEG Art. 4).

Este modelo promueve la incorporación del enfoque de género a lo largo del ciclo de las operaciones, así como en los procesos institucionales internos y en la gestión del talento, garantizando su aplicación bajo criterios de coherencia técnica, trazabilidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza, alcance y nivel de riesgo de las intervenciones.

La integración del enfoque de equidad de género se desarrolla mediante mecanismos institucionales que aseguran su consideración desde las etapas de diseño y estructuración de las operaciones, su seguimiento durante la ejecución y la evaluación de resultados asociados, en alineación con los instrumentos y salvaguardas aplicables.

Asimismo, el modelo de coordinación operativa contempla la incorporación del enfoque de género en la gestión del recurso humano, promoviendo entornos laborales inclusivos, equitativos y libres de discriminación, así como la adopción de prácticas orientadas a la igualdad de oportunidades y al fortalecimiento de capacidades institucionales en la materia (PEG Art. 4.b; PEG Art. 9-10).

La implementación de la estrategia se apoya en instancias de coordinación y mecanismos institucionales de seguimiento que facilitan la articulación entre funciones estratégicas, operativas y de apoyo, promoviendo la coherencia en la toma de decisiones, la alineación con el marco normativo vigente y la generación de resultados medibles en materia de equidad de género.

Este enfoque permite asegurar que la transversalización del enfoque de género no se limite a una etapa específica del ciclo operativo ni a una función particular, sino que se consolide como un componente estructural del modelo de gestión institucional del Banco.

V. MARCO DE IMPLEMENTACIÓN

El marco de implementación de la Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026-2029 define los principios, instrumentos y fases que orientarán la ejecución progresiva de la estrategia, asegurando que el enfoque de equidad e inclusión de género se incorpore de manera sistemática, coherente y sostenible en las operaciones del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), en la gestión del recurso humano y en los procesos de movilización de recursos y establecimiento de alianzas estratégicas (PEG Art. 1-4; PEG Art. 11-12).

La implementación de la EEG se concibe como un proceso institucional transversal, basado en la corresponsabilidad de las áreas y en la articulación entre los niveles estratégico, operativo y técnico del Banco, con el objetivo de traducir los mandatos de la Política de Equidad de Género en acciones concretas, medibles y orientadas a resultados (PEG Art. 3).

5.1 Principios rectores de la implementación

La ejecución de la EEG se rige por los principios establecidos en la Política de Equidad de Género, los cuales orientan la toma de decisiones y la priorización de acciones durante el período de implementación.

Estos principios incluyen:

- Transversalización del enfoque de género en todas las funciones institucionales.
- Perspectiva holística e interseccional y promoción de acciones sensibles y transformadoras, según corresponda.
- Tolerancia cero frente a la discriminación, violencia y acoso por motivos de género.

Como condiciones habilitantes para una implementación efectiva y sostenible, se enfatiza la formación continua y el fortalecimiento de capacidades del personal y contrapartes, la incorporación de buenas prácticas internacionales, la asignación progresiva de recursos sensibles a género y la comunicación transparente de resultados e impactos (PEG Art. 1.a-f; PEG Art. 3.a-e).

5.2 Instrumentos de implementación

La EEG se operacionaliza a través de un conjunto de instrumentos técnicos y operativos que permiten integrar el enfoque de equidad e inclusión de género en las operaciones y en los procesos internos del Banco. En el ámbito de las operaciones, estos instrumentos incluyen la incorporación del análisis de género en el diseño y evaluación de proyectos, la aplicación de salvaguardas de género para la prevención y mitigación de riesgos e impactos adversos, el uso de indicadores desagregados por sexo y la elaboración de planes de acción de género para aquellas operaciones que así lo requieran (PEG Art. 4.a.i-iii; PEG Art. 5-7).

Adicionalmente, la estrategia contempla el desarrollo de programas de capacitación técnica en género dirigidos tanto a contrapartes, organismos ejecutores y socios externos, como al

personal interno del Banco, con el fin de fortalecer su capacidad para aplicar el enfoque de equidad de género en la preparación, implementación y seguimiento de proyectos financiados por el BCIE (PEG Art. 4.a.iv).

A nivel interno, la implementación de la EEG se apoya en instrumentos vinculados a la gestión del recurso humano, incluyendo la integración del enfoque de género en los procesos de reclutamiento, desarrollo profesional, evaluación de desempeño, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal. Estos instrumentos buscan asegurar la igualdad de oportunidades, la eliminación de brechas estructurales y la consolidación de una cultura organizacional inclusiva y libre de violencia y acoso (PEG Art. 4.b.i-vi; PEG Art. 9-10).

Los indicadores, metas y métricas asociadas a estos instrumentos se definen de manera consolidada en el Anexo 2, en alineación con el Marco de Resultados Corporativo (MRC), evitando su duplicación en el presente documento.

5.3 Consolidación y fortalecimiento de la implementación de la EEG

La implementación de la Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026-2029 se concibe como un proceso institucional continuo, flexible y articulado que reconoce distintos niveles de avance y madurez en los componentes de la estrategia, así como la ejecución simultánea de múltiples acciones en los ámbitos operativo, institucional y de movilización de recursos.

En este sentido, la EEG refuerza y consolida procesos ya en curso, al tiempo que orienta el fortalecimiento progresivo de capacidades, prácticas e instrumentos que permiten profundizar la transversalización del enfoque de equidad e inclusión de género en las operaciones del Banco, en la gestión interna y en las alianzas estratégicas, en coherencia con las prioridades institucionales y el contexto regional (PEG Art. 3; PEG Art. 4).

El enfoque de implementación de la estrategia se sustenta en líneas de acción concurrentes y complementarias que incluyen:

- i. el fortalecimiento continuo del alineamiento institucional y de las capacidades técnicas, mediante la actualización y aplicación de lineamientos, indicadores y mecanismos de coordinación;
- ii. la consolidación y mejora progresiva de prácticas, herramientas e instrumentos operativos, tanto en las operaciones como en los procesos institucionales internos; y
- iii. la evaluación periódica de avances, la sistematización de aprendizajes y el ajuste oportuno de la estrategia, con el fin de fortalecer resultados y asegurar la sostenibilidad del enfoque de equidad e inclusión de género (PEG Art. 11-12; PEG Art. 15-17).

Este enfoque permite reconocer avances ya alcanzados, acompañar procesos en desarrollo y facilitar ajustes basados en evidencia, contribuyendo a la mejora continua de la implementación de la EEG y a la consolidación de resultados sostenibles en materia de equidad e inclusión de género durante su período de vigencia.

VI. MARCO DE MONITOREO, EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE

La EEG 2026-2029 se apoya en un conjunto definido de metas, indicadores y métricas de seguimiento, consolidados en el Anexo 2 y alineados al Marco de Resultados Corporativo (MRC), orientados a medir el grado de avance en la integración del enfoque de equidad e inclusión de género en las operaciones del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) y en sus procesos institucionales internos (PEG Art. 3.a-e; PEG Art. 7; PEG Art. 10).

Este marco establece la información mínima que será generada y consolidada por las áreas responsables de la implementación de la estrategia, con el propósito de alimentar los procesos de seguimiento, evaluación independiente y rendición de cuentas definidos en la Política de Equidad de Género.

6.1 Indicadores clave

El monitoreo de la EEG se sustenta en un conjunto mínimo institucional de indicadores cuantitativos y cualitativos, orientado a medir el grado de integración del enfoque de equidad e inclusión de género y los avances en resultados asociados, conforme con lo establecido en la PEG (PEG Art. 7; PEG Art. 10).

Los indicadores, metas para el período 2026-2029 y métodos de verificación correspondientes se encuentran consolidados en el Anexo 2, el cual constituye el marco de referencia operativo para el seguimiento y reporte de la EEG. Dichos indicadores guardan trazabilidad con los objetivos estratégicos definidos en la Estrategia Institucional 2026-2030 y, cuando corresponda, con el Marco de Resultados Corporativo (MRC), asegurando la alineación entre la implementación de la EEG, los resultados estratégicos institucionales y los mecanismos corporativos de seguimiento, reporte y rendición de cuentas. Este enfoque prioriza la coherencia estratégica, la comparabilidad y la verificabilidad de la información.

6.2 Frecuencia de monitoreo y responsables

La frecuencia de monitoreo de EEG se define con una periodicidad semestral como mínimo institucional para la generación, consolidación y provisión de información de seguimiento, de conformidad con los requerimientos establecidos por la ODEI.

La información reportada en el marco de la EEG asociada a los indicadores y metas bajo su responsabilidad será consolidada por la Oficina de Sostenibilidad Ambiental y Social (OSAS), en coordinación con la Gerencia de Talento (GET), con una periodicidad semestral, asegurando coherencia, calidad y trazabilidad de los datos.

Asimismo, la Mesa Técnica de Inclusión, conforme con lo establecido en el Artículo 18 de la PEG, actúa como equipo interdisciplinario responsable de implementar la instrumentación integral de la PEG, de monitorear y de reportar los resultados de conformidad con lo establecido en la PEG y sin replicar funciones operativas de las áreas responsables de la ejecución.

Los resultados agregados de la implementación de la EEG se comunican a los órganos de gobernanza correspondientes a través de los mecanismos institucionales de reporte vigentes, en coherencia con la Política de Equidad de Género (PEG Art. 17).

6.3 Mecanismo de aprendizaje

La EEG incorporará un proceso sistemático de captura y gestión de lecciones aprendidas, las que serán integradas al Módulo de Lecciones Aprendidas (MOLA), lo que permitirá:

- Documentar buenas prácticas y factores de éxito.
- Identificar áreas de mejora y ajustar procedimientos.
- Fortalecer capacidades internas y de socios ejecutores.

6.4 Evaluación independiente y aprendizaje institucional

La Oficina de Evaluación Independiente (ODEI) es responsable de evaluar la implementación de la Política de Equidad de Género y de la EEG, definiendo e implementando el mecanismo de evaluación en la periodicidad correspondiente, en coordinación con las áreas técnicas designadas por la Administración (PEG Art. 15).

Los resultados de las evaluaciones, junto con la información generada por el monitoreo periódico, alimentarán un proceso sistemático de aprendizaje institucional orientado a identificar buenas prácticas, lecciones aprendidas y áreas de mejora. Este proceso permitirá ajustar instrumentos, fortalecer capacidades y mejorar la efectividad de las intervenciones con enfoque de género.

6.5 Transparencia y rendición de cuentas

El BCIE promoverá la transparencia y la rendición de cuentas en la implementación de la EEG mediante la comunicación y difusión de los avances, resultados e impactos alcanzados, de conformidad con los principios de acceso a la información y los compromisos institucionales asumidos. Los resultados de la estrategia serán compartidos con los órganos de gobernanza y, cuando corresponda, con las partes interesadas externas, fortaleciendo la confianza institucional y la legitimidad de la acción del Banco en materia de equidad de género (PEG Art. 3.a; PEG Art. 17).

Este enfoque se articula con los mecanismos institucionales de reporte y divulgación existentes, evitando la generación de sistemas paralelos de información.

6.6 Cierre del ciclo estratégico

Al finalizar el período de vigencia de la EEG 2026-2029, se realizará, a través de la ODEI, una evaluación integral de resultados que permitirá valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y metas definidos, así como el impacto generado. Este ejercicio alimentará la formulación del siguiente ciclo estratégico y la eventual actualización de la Política de Equidad de Género, asegurando la continuidad, la mejora continua y la sostenibilidad de los avances alcanzados en materia de equidad e inclusión de género (PEG Art. 15-17).

VII. MARCO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS

La implementación efectiva de la Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026-2029 requiere un enfoque colaborativo que articule al Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE) con un ecosistema diverso de actores estratégicos, con el fin de potenciar capacidades técnicas, movilizar recursos financieros y generar impactos sostenibles y transformadores en materia de equidad e inclusión de género en la región (PEG Art. 11-12).

Este marco de alianzas se concibe como un habilitador clave para ampliar el alcance de las operaciones del Banco, fortalecer el posicionamiento institucional del BCIE como catalizador regional de iniciativas con enfoque de género y asegurar la coherencia de las intervenciones con los compromisos internacionales y regionales asumidos por los países miembros, en articulación con los instrumentos de implementación definidos en el Capítulo V, evitando duplicidad de mecanismos operativos.

Tabla 1. Actores clave para la implementación de la EEG 2026-2029

Categoría	Actores	Relevancia estratégica
Gobiernos y entidades públicas	Ministerios y entes rectores de género, trabajo, desarrollo social, finanzas	Políticas públicas, programas y marcos de implementación
Organismos multilaterales y bilaterales	ONU Mujeres, AFD, UE, BID, CAF, BM, PNUD, etc.	Cofinanciamiento, AT, estándares y fortalecimiento de capacidades
Sector privado e intermediarios	Cámaras, gremios, IFIs, bancos, MIPYMES	Empleo, financiamiento inclusivo, cadenas de valor
Academia y centros de investigación	Universidades, <i>think tanks</i>	Evidencia, metodologías, medición de brechas
Sociedad civil y comunidades	Redes de mujeres, ONGs, organizaciones territoriales	Participación inclusiva, pertinencia y legitimidad

7.1 Enfoque de alianzas estratégicas

El BCIE adoptará un enfoque proactivo y estructurado para la construcción y consolidación de alianzas estratégicas orientadas a la equidad de género, priorizando aquellas que permitan maximizar el impacto de las operaciones, fortalecer la sostenibilidad financiera de las intervenciones y promover la adopción de mejores prácticas internacionales.

En el ámbito internacional, el Banco fortalecerá alianzas con organismos multilaterales, agencias bilaterales de cooperación y fondos internacionales especializados, con el objetivo de movilizar recursos financieros y técnicos, orientando la estructuración de esquemas de cofinanciamiento, financiamiento combinado y cooperación técnica a la gestión de recursos sensibles a género, la priorización de las necesidades de las mujeres, la promoción de iniciativas con impacto tangible en equidad de género, así como al acceso de conocimiento especializado y asistencia técnica que contribuya al fortalecimiento institucional del BCIE en materia de género (PEG Art. 11-12).

A nivel regional, el BCIE impulsará alianzas con organismos de integración, redes regionales y bancos de desarrollo, orientadas a la implementación de iniciativas conjuntas, el intercambio

de experiencias y la armonización de enfoques en materia de equidad e inclusión de género, contribuyendo al cierre de brechas estructurales en los países miembros.

En el ámbito nacional, la estrategia promueve la articulación con gobiernos, instituciones públicas, sector privado y sociedad civil, con el fin de traducir marcos normativos y políticas públicas en proyectos estructurados, financiables y escalables, que generen impactos concretos en el empoderamiento económico y social de las mujeres.

La participación de estos actores se entiende como un habilitador transversal de la implementación de la EEG, al permitir la articulación de capacidades técnicas y financieras, la alineación con prioridades nacionales y regionales, y la sostenibilidad de las intervenciones.

En este marco, el BCIE promueve alianzas estructuradas y alineadas a los objetivos de la estrategia, en coherencia con los roles y mandatos de cada actor, con el fin de maximizar el impacto de las operaciones con enfoque de equidad e inclusión de género.

7.2 Participación estratégica en redes y espacios de articulación

El BCIE promoverá una participación estratégica y activa en redes, foros y espacios de articulación regionales e internacionales vinculados a la equidad de género, el financiamiento para el desarrollo y los derechos humanos. Esta participación buscará posicionar al Banco como un referente regional en la promoción de la equidad e inclusión de género, influir en la formulación de agendas y estándares, y generar oportunidades concretas de cooperación técnica y financiera (PEG Art. 3.b; PEG Art. 11-12).

Asimismo, la participación en estos espacios permitirá al BCIE fortalecer el intercambio de conocimientos, visibilizar buenas prácticas y lecciones aprendidas, y consolidar alianzas estratégicas que contribuyan a la sostenibilidad y escalabilidad de las iniciativas impulsadas en el marco de la EEG 2026-2029.

Anexo 1- Glosario de términos aplicables a la Estrategia de Equidad de Género 2026-2029

El presente glosario tiene como propósito armonizar el uso de conceptos y terminología vinculados al enfoque de equidad e inclusión de género en la implementación de la Estrategia de Equidad de Género (EEG) 2026-2029 del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE). Este anexo constituye una herramienta de referencia técnica que facilita la interpretación uniforme de los términos clave utilizados en la estrategia, contribuyendo a su correcta aplicación en las operaciones del Banco y en sus procesos institucionales internos.

El glosario deriva de las definiciones contenidas en la Política de Equidad de Género del BCIE y en la documentación normativa relacionada, y busca asegurar coherencia conceptual entre la política, la estrategia y los instrumentos operativos que las implementan (PEG Art. 1; PEG Art. 4; PEG Art. 7).

Términos clave

Acciones afirmativas: medidas temporales y específicas orientadas a acelerar el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, dirigidas a corregir desventajas históricas o estructurales, sin constituir discriminación, y aplicables tanto en el ámbito institucional interno como en operaciones financiadas, cuando corresponda.

Barreras estructurales: factores institucionales, normativos, culturales, económicos o sociales que limitan de manera sistemática el acceso equitativo de mujeres y hombres a oportunidades, recursos, servicios y espacios de toma de decisión, y que requieren medidas específicas para su eliminación o mitigación en el marco de las operaciones y políticas del Banco.

Debida diligencia en género: proceso sistemático mediante el cual el BCIE identifica, evalúa, previene, mitiga y da seguimiento a los riesgos e impactos adversos relacionados con desigualdades de género y violencia por motivos de género, tanto en las operaciones financiadas como en los procesos institucionales internos, en coherencia con los estándares de derechos humanos y las salvaguardas aplicables.

Empoderamiento económico de las mujeres: proceso mediante el cual las mujeres fortalecen su capacidad para acceder, controlar y beneficiarse de recursos económicos, oportunidades productivas, empleo, financiamiento y activos, incrementando su autonomía económica y su participación en la toma de decisiones a nivel individual, comunitario e institucional.

Enfoque de género sensible: marco de actuación que identifica y responde a las desigualdades de género existentes, adaptando intervenciones para mitigar desventajas específicas sin modificar necesariamente las estructuras subyacentes que generan dichas desigualdades (PEG Art. 5).

Enfoque de género transformador: enfoque que busca modificar normas sociales, roles y relaciones de poder que perpetúan las desigualdades de género, promoviendo cambios estructurales y sostenibles que generen impactos positivos de largo plazo en términos de equidad e inclusión (PEG Art. 5).

Equidad de género: principio que promueve el trato justo de todas las personas, reconociendo necesidades diferenciadas y adoptando medidas específicas para corregir desigualdades históricas y estructurales, con el objetivo de garantizar igualdad de

oportunidades, derechos y beneficios entre mujeres y hombres, tanto en las operaciones como en los procesos institucionales del BCIE (PEG Art. 1).

Igualdad sustantiva: condición en la cual mujeres y hombres ejercen efectivamente sus derechos en igualdad de condiciones, no solo en términos formales o normativos, sino también en resultados, lo que puede requerir la adopción de medidas diferenciadas para compensar desigualdades estructurales persistentes.

Inclusión de género: conjunto de acciones orientadas a asegurar que todas las personas, independientemente de su género, sean respetadas en su individualidad, participen activamente y sean consideradas en los procesos de toma de decisiones institucionales y operativas del Banco, promoviendo entornos equitativos, seguros y libres de discriminación (PEG Art. 1).

Indicadores desagregados por sexo/género: corresponde a datos que se recopilan y presentan de forma separada para mujeres y hombres, Estos indicadores facilitan la medición de desigualdades, el análisis de impactos diferenciados de proyectos y políticas, y la evaluación de brechas estructurales entre mujeres y hombres, promoviendo decisiones informadas para la equidad de género (ONU-Habitat, 2021).

Interseccionalidad: concepto que reconoce que las desigualdades de género se interrelacionan con otros factores como la etnicidad, la edad, la discapacidad, la condición socioeconómica u otros, generando formas múltiples y simultáneas de discriminación que deben ser abordadas de manera integral en el diseño e implementación de intervenciones (PEG Art. 1.d).

Normas sociales de género: conjunto de expectativas, creencias y reglas informales que la sociedad asigna a mujeres y hombres en función de su género, y que influyen en comportamientos, roles, oportunidades y relaciones de poder, pudiendo perpetuar desigualdades si no son abordadas de manera consciente y transformadora.

Planes de acción de género: instrumentos operativos que establecen acciones, responsabilidades e indicadores específicos para integrar el enfoque de equidad de género en proyectos u operaciones determinadas, y que permiten dar seguimiento al cumplimiento de compromisos y resultados esperados (PEG Art. 4.a.iii).

Salvaguardas de género: medidas y mecanismos incorporados en las operaciones del Banco para prevenir, mitigar o gestionar riesgos e impactos adversos relacionados con desigualdades de género, violencia o exclusión, en coherencia con los instrumentos de evaluación y gestión de riesgos aplicables (PEG Art. 4.a.ii).

Transversalización del enfoque de género: integración sistemática y continua de la perspectiva de género en todas las áreas, niveles y funciones del BCIE, incluyendo el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de operaciones, proyectos y procesos internos, con el fin de evitar la reproducción de desigualdades y promover resultados equitativos y sostenibles (PEG Art. 1; PEG Art. 4).

Violencia por motivos de género: actos perjudiciales dirigidos contra una persona o grupo de personas debido a su género, que se manifiestan como violencia física, psicológica, sexual o económica, y que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado (PEG Art. 1.f).

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico en el entorno laboral, incluyendo el acoso sexual y la discriminación por motivos de género, y frente a los cuales el BCIE adopta un enfoque de tolerancia cero (PEG Art. 1.f; PEG Art. 9-10).

Nota aclaratoria

El presente glosario tiene carácter referencial y no sustituye las definiciones contenidas en la Política de Equidad de Género del BCIE ni en otros instrumentos normativos institucionales. Su objetivo es servir como herramienta de apoyo para la implementación coherente y efectiva de la Estrategia de Equidad de Género 2026-2029.

Anexo 2- Metas institucionales para la implementación de la EEG 2026-2029

No.	Tipo de meta	Objetivo	Indicador	Métrica 2026-2029	Medio de verificación	Referencia a política
1	Meta MRC (OE1)	Porcentaje de operaciones que incluyen un análisis técnico para la incorporación del enfoque de género y/o para la atención de población vulnerable	% de operaciones	50%	Documento técnico de análisis	PEG Art. 4.a.i; PEG Art. 1. b
2	Meta EEG (OE2)	Identificación de acciones afirmativas en pro de la promoción de la inclusión del tema de género en las operaciones.	A monitorear	ND	Resultados del monitoreo	PEG Art. 4.a.i; PEG Art. 7
3	Meta MRC OE9 (Meta EEG OE3)	Identificación y autorización de recursos	Fuentes de recursos identificadas y Monto autorizado	US\$ 1,000.0 millones en el quinquenio 2026 - 2029 (meta que se enmarca en el OE9 de la MRC)	Fuentes de recursos identificadas; Recursos autorizados	PEG Art. 11-12
4	Meta MRC (OE4)	Incremento del financiamiento intermediado destinado a empresas que son lideradas por mujeres	Porcentaje de incremento del financiamiento	50%	Informes de financiamiento	PEG Art. 4.a.iii
5	Meta EEG (OE6)	Evaluar la participación plena y eficaz con enfoque de género, en el	A monitorear	ND	Resultados del monitoreo	PEG Art. 8; PEG Art. 2

No.	Tipo de meta	Objetivo	Indicador	Métrica 2026-2029	Medio de verificación	Referencia a política
		marco de los procesos de consulta o participación de partes interesadas, cuando corresponda.				
6	Meta EEG (OE5)	Operaciones evaluadas con la Norma de Desempeño 9 (ND 9)	100% de las operaciones son evaluadas bajo la ND9	100%	Evaluación SIEMAS	PEG Art. 4.a.ii
7	Meta EEG (RH1)	Fortalecer monitoreo y cierre de brecha salarial	Reporte anual de brecha + plan de acción	2 al año	Diagnóstico; medidas correctivas; seguimiento	PEG Art. 4.b.iii; PEG Art. 10
8	Meta EEG (RH2)	Capacitación continua en género y prevención de violencia/acoso	% de personal regular de nuevo ingreso capacitado en género % de participación de mujeres en las actividades de capacitación anual	≥90% 50% de participación	Cursos de capacitación impartidos	PEG Art. 3.d; PEG Art. 4.b.v
9	Meta EEG (RH3)	Participación de mujeres en procesos de reclutamiento de posiciones claves	90% de procesos	Al menos 1 mujer	Ternas	PEG Art. 4.b.i
10	Meta EEG (RH4)	Porcentaje del personal que percibe un	Tomar como línea base el	> 78%	Encuesta de clima organizacional (bianual)	PEG Art. 1.a, 1.d y 1.f

No.	Tipo de meta	Objetivo	Indicador	Métrica 2026-2029	Medio de verificación	Referencia a política
		ambiente laboral libre de discriminación, violencia y acoso por razón de género	porcentaje obtenido en la encuesta de clima anterior.			
11	Meta EEG (RH5)	Participación de mujeres del programa de sucesión en programas de <i>coaching</i> y/o <i>mentoring</i> .	90% de mujeres invitadas	100%	Envío de invitaciones y correos a programas de <i>coaching</i> y/o <i>mentoring</i>	PEG Art. 4.b.ii; Art. 9 PEG Art. 9