



ESTRATEGIA DE GÉNERO

DEL BANCO MUNDIAL PARA 2024-2030

ACCELERAR LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA LOGRAR UN FUTURO SOSTENIBLE, RESILIENTE E INCLUSIVO



ACCELERAR LA IGUALDAD DE GÉNERO

PARA LOGRAR UN FUTURO SOSTENIBLE, RESILIENTE E INCLUSIVO

El Banco Mundial promoverá la innovación, el financiamiento y la acción colectiva para poner fin a la violencia de género, elevar el capital humano, ampliar y facilitar las oportunidades económicas y lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

PANORAMA GENERAL	i
I. EL URGENTE DESAFÍO HISTÓRICO Y ACTUAL	1
<i>Los avances hacia la igualdad de género han sido lentos y desiguales, y en algunos casos, incluso se han producido retrocesos</i>	<i>1</i>
<i>La igualdad de género es fundamental para lograr un desarrollo sostenible, resiliente e inclusivo</i>	<i>6</i>
<i>La evidencia y las lecciones aprendidas inspiran y orientan los próximos pasos</i>	<i>7</i>
II. MARCO CONCEPTUAL	9
<i>Las instituciones, tanto formales como informales, los actores y las relaciones de poder determinan los resultados de género</i>	<i>9</i>
<i>Factores que impulsan el cambio relacionados con la igualdad de género: Innovación, financiamiento y acción colectiva</i>	<i>12</i>
III. FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL BM PARA 2024-2030	17
<i>Traducir el objetivo de la Estrategia de Género del BM en resultados de género</i>	<i>17</i>
<i>Bienestar fundamental: poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano.</i>	<i>18</i>
<i>Participación económica: Ampliar las oportunidades económicas y promoverlas</i>	<i>21</i>
<i>Liderazgo: Lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo.</i>	<i>24</i>
IV. EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO	26
<i>Lecciones derivadas de la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023</i>	<i>26</i>
<i>El BM participará con un mayor grado de ambición y de manera diferente</i>	<i>29</i>
<i>Primer cambio: Un mayor grado de ambición para acelerar la igualdad de género para todos y así lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo</i>	<i>29</i>
<i>Segundo cambio: Promoción de la innovación, el financiamiento y la acción colectiva</i>	<i>30</i>
<i>Tercer cambio: Complementación de la etiqueta y la marca de género con la rendición de cuentas por los resultados, incluida la orientación a los resultados de género, a través del trabajo en los países de todas las instituciones que componen el BM</i>	<i>34</i>
<i>Seguimiento de la ejecución</i>	<i>38</i>
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFÍA	40

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AIF	Asociación Internacional de Fomento
COVID-19	enfermedad por coronavirus 2019
FCV	fragilidad, conflicto y violencia
BM	Banco Mundial
IFC	Corporación Financiera Internacional
MAP	marco de alianza con el país
MIGA	Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones
OSC	organización de la sociedad civil
PIB	producto interno bruto
We-Fi	Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras

PANORAMA GENERAL

La igualdad de género constituye un imperativo urgente. El mundo está sufriendo un conjunto de crisis sin precedentes, con impactos que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, las niñas, las minorías sexuales y de género y los grupos marginados. El cambio climático, las situaciones de fragilidad, el desplazamiento forzado y las pandemias ponen en peligro los avances logrados con mucho esfuerzo para aumentar el capital humano de las mujeres. Dado que las crisis están interrelacionadas con transformaciones estructurales, las restricciones de género perjudican cada vez más a las sociedades, incluso a los hombres. La urgencia se acrecienta debido a los retrocesos en algunos países, como Afganistán, el desplazamiento forzado ocasionado por los conflictos y las reacciones negativas en muchas sociedades.

El derecho humano fundamental a la igualdad de género de todas las personas, una cuestión de equidad y justicia, está en juego. Este derecho sienta las bases para un mundo próspero y en paz y es esencial para el desarrollo. Los estudios revelan sistemáticamente que la eliminación de las barreras de género promueve la productividad económica, reduce la pobreza, profundiza la cohesión social y aumenta el bienestar de las generaciones actuales y futuras. La participación de las mujeres y su intervención en el proceso decisorio mejoran la resiliencia y la gestión de los recursos comunitarios y permiten que las empresas sean más competitivas.

No obstante, lograr la igualdad de género es una labor sumamente difícil y compleja. Requiere cambios que abarcan desde las leyes y las políticas y las actividades de los sectores público y privado de un país, hasta la vida de sus habitantes. Para lograrlos, se necesita un compromiso amplio y sostenido, así como financiamiento para encontrar soluciones basadas en evidencia, lo que es especialmente difícil en el actual entorno mundial de crecimiento lento y aumento de la pobreza, en el que los Gobiernos deben tomar decisiones complejas en un contexto de limitaciones fiscales y de endeudamiento. El creciente cúmulo de evidencia sobre los amplios impactos negativos de las restricciones de género, y las medidas para abordarlos, puede inspirar y orientar los próximos pasos.

En la Estrategia de Género del Banco Mundial (BM) para 2024-2030, la institución propone el audaz objetivo de *acelerar la igualdad de género para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo* en consonancia con su hoja de ruta para la evolución. La estrategia se elaboró en respuesta a la urgencia mundial, el carácter fundamental y la complejidad de la labor de lograr la igualdad de género. Sobre la base de la ejecución de la Estrategia de Género del BM para 2016-2023, en la nueva estrategia se propone que la institución participe con un mayor grado de ambición, abordando la igualdad de género para todos como un elemento fundamental del desarrollo mundial, y de una manera diferente (gráfico 1).

En primer lugar, en la nueva estrategia se pone énfasis en seis resultados en **tres objetivos estratégicos**.

Bienestar fundamental: Poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano.

Resultado 1: Aceleración de los avances para eliminar todas las formas de violencia de género.

Resultado 2: Fortalecimiento y protección del capital humano.

Participación económica: **Ampliar las oportunidades económicas y promoverlas.**

Resultado 3: Aumento del acceso equitativo a más y mejores empleos, incluidos los empleos del futuro.

Resultado 4: Ampliación del derecho a la propiedad y el uso de activos económicos.

Resultado 5: Aumento del acceso a servicios que propician la participación económica, así como su utilización.

Liderazgo: **Lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo.**

Resultado 6: Aumento de la participación, la intervención en el proceso decisorio y el liderazgo de las mujeres.

En comparación con los cuatro pilares de la Estrategia de Género para 2016-2023 (dotaciones humanas, empleo, control y propiedad de activos y representación y capacidad de acción), en la nueva estrategia se tiene en cuenta el contexto mundial asignando más énfasis a la labor de poner fin a la violencia de género; la ampliación de los servicios digitales y jurídicos, así como los relacionados con el cuidado y la movilidad, y otros servicios de apoyo, y la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo.

La nueva estrategia reafirma el compromiso del BM respecto de la no discriminación, la inclusión, la igualdad de oportunidades, y abarca a las minorías sexuales y de género. En ella se reconocen las desventajas que enfrentan los hombres y los niños, así como las vulnerabilidades derivadas de la intersección del género con la pobreza, el origen étnico, la discapacidad y otras características. Asimismo, se propone que los hombres y los niños participen en las medidas para abordar cuestiones que los atañen directamente, así como en las que inciden en la igualdad de género.

Gráfico 1: El BM participará con un mayor grado de ambición y de manera diferente



Nota: El texto en negrita marca las diferencias con la estrategia para 2016-2023.

En segundo lugar, en la estrategia se señala que la innovación, el financiamiento y la acción colectiva son los **factores que impulsan el cambio** hacia la igualdad de género. La *innovación* abarca la promoción de soluciones (basadas en datos y evidencia, herramientas digitales y análisis basados en datos conductuales), así como el aprendizaje derivado de soluciones impulsadas a nivel local y la mejora de dichas soluciones. El *financiamiento* entraña obtener recursos y asignarlos de manera eficaz en y a través de los sectores público y privado. A través de la *acción colectiva*, se reconoce que la concreción de la igualdad de género depende del compromiso concertado de actores de los sectores público y privado, la sociedad civil y los organismos internacionales.

El BM abordará los factores que impulsan el cambio de manera congruente con su ventaja comparativa. Ayudará a sus clientes a probar, adaptar y ampliar soluciones, y a lograr resultados a escala resolviendo las limitaciones estructurales e integrando el análisis de género en las políticas macroeconómicas y relativas a las finanzas públicas, las estrategias sectoriales y las prácticas del sector privado. El trabajo conjunto para obtener financiamiento y movilizar capital del sector privado para promover la igualdad de género propiciará resultados más amplios y perdurables, a la vez que se reservan los escasos recursos públicos para las áreas donde son más necesarios. Las asociaciones más amplias y la participación de las partes interesadas facilitarán las reformas y su implementación a través de la acción colectiva.

En tercer lugar, la estrategia fomenta la **rendición de cuentas** por los resultados en materia de género. Sobre la base del elemento de rendición de cuentas incluido actualmente en el diseño de los proyectos (etiqueta/marca de género), el BM hará hincapié en los resultados de género en la ejecución de los proyectos y en la participación de los países. En los marcos de alianza con los países (MAP), se dará prominencia a los resultados de género en consonancia con otras prioridades de desarrollo y se impulsará la participación de más actores en las cuestiones relacionadas con el género.

La Estrategia de Género del BM para 2024-2030 incluirá un marco orientado a los resultados basado en los compromisos institucionales vigentes y la hoja de ruta para la evolución del BM. Además de trabajar con un mayor grado de ambición para acelerar la igualdad de género para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo, el BM abordará los complejos desafíos conexos con realismo y a través de un compromiso a largo plazo.

I. EL URGENTE DESAFÍO HISTÓRICO Y ACTUAL

1. **Los avances hacia la igualdad de género¹ revisten carácter urgente, y son sumamente difíciles.** El mundo está sufriendo un conjunto de crisis sin precedentes, con impactos que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, las niñas las minorías sexuales y de género y los grupos marginados. La economía mundial evoluciona con lentitud. La pobreza está aumentando en medio de los retrocesos en materia de desarrollo. Los Gobiernos deben tomar decisiones difíciles en un contexto de limitaciones fiscales y de endeudamiento cada vez más restrictivas. Se corre el riesgo de que la igualdad de género como un resultado en términos de desarrollo con un profundo valor intrínseco quede relegada por las crisis y sea socavada por las relaciones de poder tradicionales y el aumento de las reacciones negativas. No obstante, la evidencia indica que la participación de las mujeres en la economía y en el proceso decisorio mejora la sostenibilidad y la resiliencia, así como el crecimiento económico, la productividad y la reducción de la pobreza.

Los avances hacia la igualdad de género han sido lentos y desiguales, y en algunos casos, incluso se han producido retrocesos

2. **En la última década se registraron algunos avances logrados con gran esfuerzo en materia de igualdad de género.** En la actualidad, el capital humano de las niñas es equivalente al de los niños, o mayor, en el 90 % de los países para los que se dispone de los datos desglosados por género del Índice de Capital Humano (gráfico 1.1)². Las tasas de mortalidad materna han disminuido marcadamente. Se han registrado avances, si bien lentos, en las reformas jurídicas y el financiamiento para empresas dirigidas por mujeres. Sin embargo, estos avances han sido desiguales, con grandes variaciones de una región a otra. En África oriental y meridional y África occidental y central se registran dos tercios de las muertes maternas del mundo. En dichas regiones, el número de niñas que completan la educación secundaria es menor que el de los niños, mientras que las niñas superan a los niños en Asia meridional, América Latina y el Caribe, y Asia oriental y el Pacífico³. En muchos países, las crisis, como la pandemia de COVID-19, han erosionado los avances en materia de capital humano⁴.

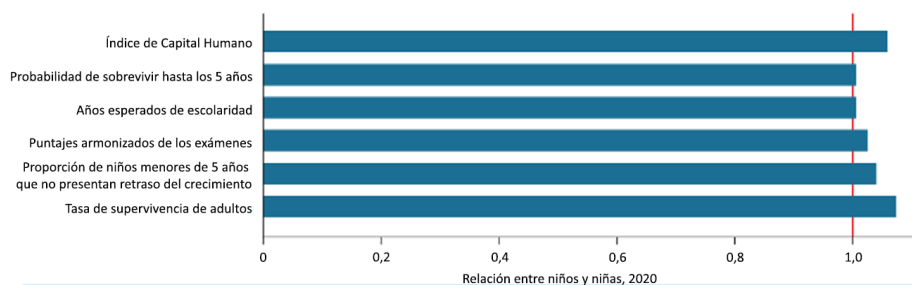
¹ A los efectos de la presente estrategia y en consonancia con el *Informe sobre el desarrollo mundial 2012* sobre género y desarrollo, el género se define como los atributos sociales, conductuales y culturales, las expectativas y las normas que se relacionan con el sexo biológico. Mientras que el sexo se basa principalmente en las diferencias biológicas, el género también es una construcción social que determina los roles y las oportunidades económicas.

² El Índice de Capital Humano del Banco Mundial es una métrica internacional que compara los principales componentes del capital humano entre las economías: la probabilidad de sobrevivir hasta los 5 años, los años esperados de escolaridad, los puntajes armonizados de los exámenes, la proporción de niños menores de 5 años que no presentan retraso del crecimiento y la tasa de supervivencia de adultos.

³ Datos extraídos del portal de datos sobre género del Banco Mundial: [mortalidad materna](#) y [terminación de la educación secundaria](#).

⁴ Schady y otros, 2023.

Gráfico 1.1 Relación entre niñas y niños para el Índice de Capital Humano y sus componentes, 2020



Fuente: Cálculos del Banco Mundial basados en la actualización de 2020 del Índice de Capital Humano.

Nota: La línea vertical roja indica la paridad de género para cada componente. Los promedios simples se calcularon sin ponderaciones en función de la población.

3. **Las perspectivas económicas de las mujeres son aún limitadas.** A nivel mundial, las mujeres solo gozan de las tres cuartas partes de los derechos económicos que tienen los hombres y el ritmo de las reformas jurídicas ha disminuido en el curso de los últimos 15 años y cayó al nivel histórico más bajo en 2022⁵. Más de 1000 millones de mujeres no tienen acceso a financiamiento y la probabilidad de que las mujeres tengan acceso a Internet es un 21 % menor que la de los hombres⁶. La participación en la fuerza laboral se ha estancado desde 1990, en alrededor del 53 % para las mujeres y el 80 % para los hombres, con las mayores diferencias en los países de ingreso bajo y mediano (gráfico 1.2) y, a nivel regional, en Oriente Medio y Norte de África (el 21 % frente al 77 %) y en Asia meridional (el 25 % frente al 81 %)⁷. El desempleo juvenil entre las mujeres es mayor que entre los hombres (gráfico 1.3), en particular en Oriente Medio y Norte de África⁸. Las mujeres que forman parte de la fuerza laboral tienen la mitad de probabilidades que los hombres de conseguir un empleo remunerado de tiempo completo, sus empleos suelen ser más vulnerables y ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres⁹. En las ocupaciones mejor remuneradas suelen predominar los hombres¹⁰. Si bien las mujeres representan casi la mitad de la fuerza laboral agrícola en los países en desarrollo, menos del 15 % son propietarias de tierras cultivables. Las mujeres que se dedican a la agricultura producen entre un 15 % y un 35 % menos por unidad de tierra que los agricultores. Esas brechas obedecen a diferencias en el acceso a la información, el crédito, el trabajo y otros insumos; la producción de cultivos comerciales, y la participación en grupos de agricultores. Después de la pandemia de COVID-19, debido en parte a sus desproporcionadas responsabilidades de cuidado¹¹, las tasas de pérdida de empleo de las mujeres fueron más altas que las de los hombres, en todas las regiones. La brecha más grande se registró en Oriente Medio y Norte de África y en América Latina y el Caribe, mientras que las brechas de género en la pérdida de ingresos fueron mayores en África subsahariana y en Asia oriental y el Pacífico¹².

⁵ Banco Mundial, 2023.

⁶ Iglesias, 2020.

⁷ Pimkina y de La Flor (2020) y Organización Internacional del Trabajo, datos extraídos del portal de datos sobre género del Banco Mundial: [Participación en la fuerza laboral](#).

⁸ Datos extraídos del portal de datos sobre género del Banco Mundial: [Desempleo juvenil](#).

⁹ Lo Bue y otros, 2022.

¹⁰ Banco Mundial, 2022.

¹¹ El cuidado abarca las tareas de cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad.

¹² Flor y otros, 2022.

Gráfico 1.2 Participación en la fuerza laboral, 1990-2020

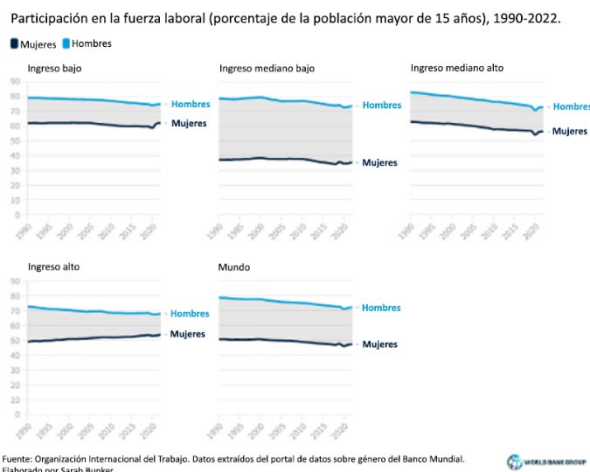
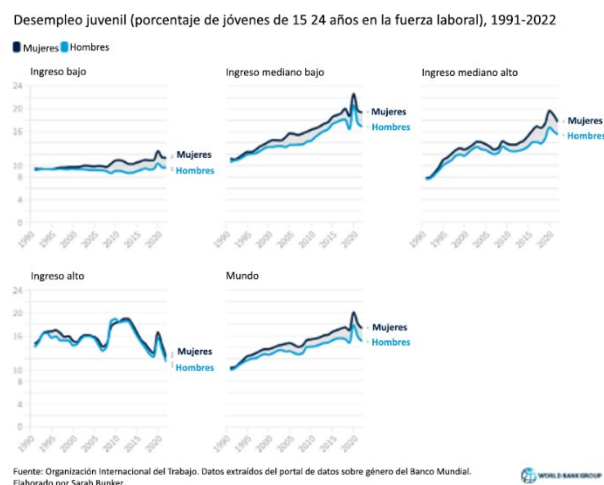


Gráfico 1.3 Desempleo juvenil, 1990-2020



4. **La brecha de género es enorme en el área de propiedad y dirección de empresas.** La proporción de empresas formales que pertenecen mayoritariamente a mujeres o en las que una mujer es la directiva superior apenas alcanza el 25 %, y la proporción de empresas dirigidas por mujeres disminuye en forma pronunciada en consonancia con el tamaño de la empresa. Las mujeres aún están subrepresentadas en las posiciones de liderazgo; a nivel mundial, por ejemplo, en el sector privado las mujeres ocupan el 20 % de los puestos en los directorios de las empresas, el 7 % de los puestos de presidente del directorio, el 5 % de los cargos de director general y el 16 % de los cargos de director financiero¹³. Las brechas de género inciden en la productividad, el desempeño y las utilidades de las empresas, y se pueden atribuir a una amplia gama de limitaciones, entre ellas las carencias relacionadas con las habilidades, las redes y el acceso al financiamiento, las tecnologías y los mercados, que influyen en la decisión de las mujeres de iniciar un emprendimiento, en los sectores que eligen, y en sus inversiones comerciales¹⁴. Durante la pandemia de COVID-19, la probabilidad de que las empresas dirigidas por mujeres cerraran y sufrieran grandes disminuciones de sus ingresos fue, en promedio, 4 puntos porcentuales mayor que en el caso de las dirigidas por hombres, en particular en las sociedades con normas de género más conservadoras¹⁵.

¹³ Deloitte, 2022.

¹⁴ Ubfal, 2023, y Halim y otros, 2023a.

¹⁵ Goldstein y otros, 2022.

5. **La violencia de género es una de las violaciones de los derechos humanos que ocurren con más frecuencia en el mundo.** Antes de la pandemia de COVID-19, la Organización Mundial de la Salud (OMS) estimaba que, a nivel mundial, una de cada tres mujeres sufre violencia física o sexual de su pareja o violencia sexual a manos de terceros¹⁶. Durante la pandemia, el 54 % de las mujeres informaron un aumento perceptible de la violencia de género en su comunidad. Los aumentos mayores se registraron en América Latina y el Caribe y en África subsahariana¹⁷. El abuso en línea es aún más frecuente y afecta al 85 % de las mujeres y las niñas del mundo. El matrimonio infantil, el acoso sexual, la violencia de pareja y la mutilación genital femenina siguen siendo frecuentes. La violencia de género tiene amplias repercusiones, entre ellas el deterioro de la salud física y mental, el menor acceso a la educación y el empleo, y peores resultados económicos y en materia de desarrollo humano para los y las sobrevivientes y sus hijos. Según las encuestas, el acoso sexual en el transporte, los espacios públicos y el lugar de trabajo es uno de los principales factores disuasivos que limitan las oportunidades económicas de las mujeres¹⁸. En el lugar de trabajo, la violencia de género está relacionada con una menor productividad, un mayor presentismo¹⁹ y ausentismo, y un mayor grado de rotación de los empleados.

6. **El aumento de las situaciones de fragilidad y conflicto en el mundo tiene consecuencias diferenciadas por género, incluida la violencia de género**²⁰. Los altos niveles de desigualdad de género y violencia de género se correlacionan con un aumento de la vulnerabilidad a guerra civil e interestatal y con el ejercicio de formas más graves de violencia en los conflictos. En el caso de las mujeres y las niñas, el riesgo de violencia de género es especialmente elevado en los contextos de fragilidad, conflicto y violencia (FCV). El desplazamiento forzado acrecienta el riesgo de violencia de género, al igual que los obstáculos y las restricciones relacionados con el género para acceder a oportunidades económicas, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, y la educación, en particular para las adolescentes. En los contextos de FCV, las normas y las prácticas de género nocivas se suelen arraigar y amplificar debido al mal funcionamiento de las instituciones, el débil Estado de derecho y las deficiencias del mercado, junto con el desgaste del tejido social. Los hombres y los niños son los principales agresores en los casos de violencia interpersonal, corren un riesgo mayor de muerte y lesiones relacionadas con conflictos, y enfrentan dificultades para reinsertarse social y económicamente después de un conflicto.

¹⁶ OMS, 2021.

¹⁷ Flor y otros, 2022.

¹⁸ ONU Mujeres, (2021); Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, CDC e IFC, 2020.

¹⁹ Los trabajadores que, si bien están físicamente presentes en el lugar de trabajo, no están en condiciones de trabajar y tal vez no puedan desempeñar cabalmente sus obligaciones.

²⁰ Banco Mundial, 2020.

7. **La desigualdad de género no se limita a las mujeres y las niñas.** Las rápidas transformaciones económicas se han traducido en pérdidas de empleo en varios sectores, como las manufacturas y la minería, que tradicionalmente emplean hombres, lo que ha repercutido en sus ingresos y su identidad. Al mismo tiempo, en muchos países los niños están quedando cada vez más rezagados en la educación²¹. A nivel mundial, las tasas de suicidio entre los hombres son más altas que entre las mujeres: tres veces mayores en los países de ingreso alto y 1,5 veces mayores en los países de ingreso bajo y mediano. Las “muertes por desesperación” han sido elevadas entre los hombres a raíz de los trastornos sociales ocasionados por los rápidos cambios económicos²². Las minorías sexuales y de género padecen estigmatización, violencia y leyes, políticas y prácticas discriminatorias. En muchos países, esas minorías están marginadas y tienen acceso limitado a los servicios esenciales, entre ellos la educación, la atención de la salud, la protección social y la vivienda, con consecuencias negativas para la sociedad²³. A menudo, la intersección del género con la pobreza, el origen étnico o la discapacidad aumenta la vulnerabilidad. Por ejemplo, casi las tres cuartas partes de las niñas que no asisten a la escuela en el mundo pertenecen a una minoría étnica. La igualdad de género, por definición, implica que todas las personas, sea cual fuere su identidad de género, tienen los mismos derechos y oportunidades.

8. **Los estereotipos y los prejuicios acerca de los roles de género aún persisten y limitan los avances hacia la igualdad de género.** En un estudio realizado por Equimundo²⁴ sobre las actitudes de género respecto del poder, los roles de género en el hogar y la violencia, se señala que las opiniones de los hombres son más restrictivas que las de las mujeres, y que las de los hombres menores de 30 años son más restrictivas que las de los hombres de 30 a 35 años²⁵. De igual modo, un porcentaje considerable de las personas que respondieron a la encuesta mundial sobre actitudes realizada por Pew Research Center en 2019, coincidió en que los hombres deberían recibir un trato preferencial cuando el empleo es escaso²⁶. Aunque los encuestados se manifestaron ampliamente optimistas acerca del futuro de la igualdad de género, el Índice de Normas Sociales de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo indica que el 91 % de los hombres y el 86 % de las mujeres expresan un claro prejuicio contra la igualdad de género y que dichos prejuicios se han intensificado en muchos países²⁷. En algunos países, se han derogado las leyes y las políticas que promovían los derechos de las mujeres, incluso la salud y los derechos sexuales y reproductivos²⁸. Asimismo, las minorías sexuales y de género están sujetas a las normas de género represivas vigentes y sufren castigos, violencia y otras formas de exclusión cuando no se ajustan a ellas.

²¹ UNESCO, 2022.

²² Case y Deaton, 2020; King y otros, 2022;

²³ Badgett, 2020.

²⁴ Equimundo, 2022.

²⁵ Equimundo, 2022.

²⁶ Horowitz y Fetterolf, 2020.

²⁷ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020.

²⁸ Banco Mundial, 2023.

La igualdad de género es fundamental para lograr un desarrollo sostenible, resiliente e inclusivo

9. **La igualdad de género es un derecho humano esencial para el desarrollo.** La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están consagrados en el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El único modo de superar los desafíos mundiales es a través de la eliminación de los obstáculos que enfrentan las mujeres, las niñas y las minorías sexuales y de género. La igualdad de género y la participación de las mujeres en el proceso decisorio contribuyen a incrementar el número de instituciones inclusivas y opciones de políticas orientadas a los pobres²⁹. En los hogares, la igualdad de género propicia mejores decisiones, lo que genera mejores resultados de desarrollo infantil y, en consecuencia, reduce la transmisión intergeneracional de la pobreza³⁰. Por el contrario, ignorar las vinculaciones entre la pobreza y las limitaciones diferentes que enfrentan los hombres, las mujeres y las minorías sexuales y de género puede menoscabar la eficacia de los esfuerzos para reducir la pobreza.

10. **La igualdad de género puede impulsar el crecimiento económico inclusivo y la productividad.** El Fondo Monetario Internacional reconoce que la eliminación de las brechas de género reviste importancia macroeconómica, y que el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral, la productividad, los salarios, el acceso a servicios financieros, la representación y el liderazgo impulsan el crecimiento. Se ha estimado que el producto interno bruto (PIB) per cápita a largo plazo sería casi un 20 % más alto si el nivel de empleo de las mujeres fuera igual al nivel de los hombres³¹. La productividad aumenta en forma congruente con el aumento del acceso equitativo a los activos (como tierras, financiamiento, vivienda y tecnología), los mercados laborales, los empleos productivos y los mercados de productos con un alto valor agregado³². Por el contrario, la violencia de género reduce la actividad económica: un aumento de 1 punto porcentual en la proporción de mujeres que sufren violencia puede generar una disminución del 8 % en la actividad económica³³. En forma indirecta, el crecimiento y la productividad también aumentan cuando se proporcionan servicios de apoyo, como transporte seguro y servicios de cuidado asequibles, y se establecen normas de género equitativas (por ejemplo, mejorando las opciones académicas y económicas, así como la división de las responsabilidades domésticas y de cuidado).

11. **La justificación económica de la igualdad de género es sólida.** La evidencia derivada del sector privado indica que las intervenciones orientadas a aumentar la igualdad de género y la contribución económica de las mujeres acrecientan la competitividad de las empresas, fortalecen las cadenas de suministro, mejoran el capital humano y ayudan a crear un entorno propicio para los negocios³⁴. Las empresas en cuyos equipos existe un equilibrio de género han obtenido un mayor rendimiento del capital que las que no cuentan con dichos equipos³⁵. Cada vez más empresas reconocen que la participación de las mujeres en calidad de líderes empresariales,

²⁹ Beaman y otros, 2012; Pande, 2019.

³⁰ Duflo, 2003; Tommasi, 2019.

³¹ Pennings, 2022.

³² Lee, 2021.

³³ Fondo Monetario Internacional, 2022.

³⁴ IFC, 2017.

³⁵ IFC, 2019.

empleadas, emprendedoras, clientas y partes interesadas de la comunidad, les permite ampliar la cobertura del mercado, mejorar la productividad y aumentar las utilidades. En el sector bancario, las carteras de préstamos para pequeñas y medianas empresas (pymes) propiedad de mujeres tienen, sistemáticamente, porcentajes más bajos de préstamos improductivos³⁶.

12. El liderazgo y la participación de las mujeres en el proceso decisorio puede contribuir a un futuro más sostenible y resiliente. Las mujeres crean y adoptan soluciones al cambio climático en los establecimientos agrícolas, las empresas y el hogar, y participan en la conservación de los activos naturales. El liderazgo de las mujeres es la clave para mejorar la sostenibilidad, la gestión de los recursos y la resiliencia climática³⁷. La participación de las mujeres en el proceso decisorio fortalece la resiliencia de las comunidades frente a los desastres naturales. La participación de las mujeres en la elaboración de planes de contingencia y de emergencia salva vidas y también tiene un efecto transformador en la dinámica de género de la comunidad³⁸. La diversidad de género en los cargos del sector privado está asociada con resultados más positivos para el medioambiente. Por ejemplo, los bancos que tienen más diversidad de género en sus directorios proporcionan créditos a empresas más verdes y otorgan menos préstamos a las empresas que generan un alto grado de contaminación³⁹. Un aumento del 30 % en el número de mujeres que forman parte de los directorios de las empresas tiene una correlación positiva con la gestión climática y las innovaciones en los sectores de servicios públicos, petróleo y gas, y minería⁴⁰.

La evidencia y las lecciones aprendidas inspiran y orientan los próximos pasos

13. Los conocimientos mundiales generados por el BM junto con sus asociados en la tarea del desarrollo y la comunidad académica y de investigación inspiran y orientan los esfuerzos futuros. La Estrategia de Género del BM para 2016-2023⁴¹ promovió inversiones para examinar las causas fundamentales y las consecuencias de la desigualdad de género y para buscar soluciones. La evidencia reciente muestra cómo la infraestructura y los servicios, la discriminación, las instituciones formales débiles y las normas de género y las formas de pensar arraigadas profundamente, contribuyen a la desigualdad de género. Las evaluaciones de impacto y las investigaciones rigurosas aportan ejemplos de las medidas eficaces para reducir las brechas de género. Estas incluyen combinar las transferencias monetarias con servicios e información y emitir dichas transferencias a mujeres; garantizar que las mujeres tengan el control de los ingresos, el crédito y el ahorro; crear lugares de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos; proporcionar a las niñas capacitación específica y orientación práctica en materia de habilidades socioemocionales y para la vida; prestar servicios de cuidado de calidad y asequibles; aumentar el número de mujeres agentes de extensión agrícola, y reemplazar los requisitos de garantía por una calificación crediticia derivada de una evaluación psicométrica.

³⁶ IFC, 2023.

³⁷ Organización Internacional del Trabajo, 2015; Naciones Unidas, 2022.

³⁸ Erman y otros, 2021.

³⁹ Gambacorta y otros, 2022.

⁴⁰ BNEF, 2020.

⁴¹ Banco Mundial, 2017.

14. **Los enfoques prometedores abarcan una combinación de innovación, financiamiento y acción colectiva.** Los resultados mejoran cuando las intervenciones abordan cuestiones estructurales y normativas al mismo tiempo que las formas de pensar y las normas. Las investigaciones recientes demuestran que las normas sociales y las formas de pensar se pueden modificar; por ejemplo, la participación de los hombres y los niños puede fomentar su apoyo y adhesión a la igualdad de género. Asimismo, los cambios se pueden generar a través de esfuerzos concertados para formar coaliciones de representantes del Gobierno, actores del sector privado, la sociedad civil y los asociados en la tarea del desarrollo que propicien reformas y promuevan cambios conductuales para respaldar su implementación. La acción comunitaria para establecer nuevas normas, y la adhesión de la comunidad a esas normas, también pueden tener efectos positivos en los resultados de género.

15. **La igualdad de género no se logra fácilmente.** La igualdad de género es un imperativo moral, un derecho humano fundamental, un principio jurídico aceptado en muchos países, y es esencial para lograr resultados en términos de desarrollo. No obstante, la historia revela que, en algunos contextos, la igualdad de género conlleva tensiones sociales y es polémica desde el punto de vista político. Para lograr avances sustanciales y sostenibles, se requiere persistencia colectiva tanto dentro como fuera de las instituciones encargadas de la formulación e implementación de las políticas. Algunos países han aspirado a formalizar la igualdad de género durante más de 200 años. Sin embargo, incluso en esos países, a menudo este objetivo todavía no se ha concretado. Más preocupante aún, los valores del índice del techo de cristal, que mide la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la política y las empresas, han disminuido durante los últimos seis años en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos⁴². En síntesis, la igualdad de género no se puede lograr ni mantener con facilidad, ni siquiera en los lugares donde las condiciones parecen sumamente favorables. A efecto de obtener apoyo para realizar los cambios que son necesarios para lograr la igualdad de género en todas sus formas, es imprescindible forjar un consenso social amplio.

16. **La Estrategia de Género del BM para 2024-2030 da respuesta a la urgencia mundial, el carácter fundamental y la complejidad de la labor de lograr la igualdad de género.** Esta estrategia apunta a acelerar la igualdad de género para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo. En consecuencia, contiene una breve descripción del marco conceptual (sección II), los objetivos y resultados estratégicos (sección III) y la rendición de cuentas por los resultados (sección IV), en los que se tienen en cuenta la evidencia y las experiencias recientes.

⁴² The Economist, 2023.

II. MARCO CONCEPTUAL

17. **En la Estrategia de Género del BM para 2024-2030 se propone un nuevo marco conceptual**⁴³. En el marco, los resultados de género se describen como el producto de los principales factores que impulsan el cambio convenido en la arena política y otros factores externos. La participación del BM es uno de los muchos factores que interactúan para determinar los resultados de género. Así pues, se considera que los factores que impulsan el cambio y la arena política constituyen un medio para evaluar la adicionalidad del BM y para ampliar las asociaciones y la participación de las partes interesadas.

Las instituciones, tanto formales como informales, los actores y las relaciones de poder determinan los resultados de género

18. **El marco refleja el carácter complejo de la labor de promover la igualdad de género.** Dado que la igualdad de género entraña cuestiones complejas y, en ocasiones, polémicas, el financiamiento y las políticas basadas en evidencia proporcionan fundamentos sólidos para elaborar soluciones eficaces. Se puede lograr un cambio incremental y resultados importantes a través de la implementación eficaz de intervenciones a nivel de los proyectos que apliquen esta evidencia para acrecentar la igualdad de género. Dicho esto, los resultados de género positivos se pueden acelerar y ampliar cuando se comprenden mejor tres condiciones: la manera en que las normas y las formas de pensar determinan las expectativas, prioridades y prácticas cotidianas; el modo en que la naturaleza y el alcance de las relaciones de poder pueden generar resultados diversos en lo que respecta a la igualdad de género, tanto de apoyo como de indiferencia u hostilidad, y la manera en que el conjunto de actores y fuerzas que conforman los contextos institucionales y del mercado más amplios en los que opera el BM inciden en los enfoques y los resultados.

19. **Los resultados de género son mediados a través de la arena política.** La arena política (recuadro 2.1) es el espacio en el que diversos actores interactúan y negocian para concertar acuerdos que, con el tiempo, podrían generar cambios en las instituciones, las leyes, las políticas y las prácticas (o derivar en la ratificación de las existentes). Sus estructuras y actores determinan los resultados, incluso dado que dicho ámbito, en sí mismo, está sujeto a cuestionamientos por parte de las relaciones de poder existentes tanto dentro como fuera de sus límites. El análisis de la arena política puede aportar información práctica sobre cuestiones complicadas, por ejemplo: i) cómo se manifiesta y consolida la discriminación de género en las instituciones formales y en las informales; ii) de qué manera las formas más arraigadas de discriminación de género oponen resistencia, tanto activa como pasiva, a los esfuerzos para modificarlas, y iii) cómo influyen las leyes relacionadas con los derechos de las mujeres, como la representación femenina en los órganos decisorios, o las leyes que prohíben la discriminación en el empleo, el acceso al crédito y el derecho a heredar los bienes familiares (o la inexistencia de dichas leyes), en las relaciones de poder.

⁴³ El marco se basa en el *Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo* (Banco Mundial, 2012) y en el *Informe sobre el desarrollo mundial 2017: La gobernanza y las leyes* (Banco Mundial, 2017), donde se utilizó por primera vez el concepto de “arena política” en el BM. Además, refleja los estudios analíticos y la experiencia adquirida a través de la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023.

20. **Para promover la igualdad de género es necesario entender la arena política e influir en ella.** Esto incluye analizar las asimetrías de poder entre las instituciones y los actores, así como las creencias fuertemente arraigadas acerca de las relaciones de poder basadas en el género que sostienen los actores de la arena política. Para impulsar con eficacia la igualdad de género es necesario que participen todas las instituciones políticas, económicas y sociales, tanto las formales y tradicionales como las informales. A fin de alcanzar el éxito en la arena política, es posible que sea necesario ampliar la participación en los procesos decisorios y modificar los incentivos y la forma de pensar de los encargados de la formulación de políticas y otros actores formales e informales.

Recuadro 2.1 La arena política

La arena política abarca numerosos tipos de instituciones, actores y relaciones de poder, que están determinados por las decisiones que emanan de ella. Las tareas y los desafíos dentro de dicho ámbito en un determinado país probablemente cambiarán durante la transición de una categoría a otra, es decir de país de ingreso bajo, a país de ingreso mediano y a país de ingreso alto; además, podrían ser diferentes en contextos de FCV, donde la arena política podría ser captada por intereses especiales, carecer de legitimidad, no contar con financiamiento suficiente, carecer de capacidad de ejecución o ser casi inexistente. La creación y el mantenimiento de un ámbito creíble constituyen un complemento necesario para lograr resultados de desarrollo equitativo, incluida la igualdad de género. No obstante, incluso en circunstancias sumamente difíciles, la igualdad de género es un derecho humano fundamental que debe ser protegido y promovido.

Con respecto a los resultados de género, la arena política abarca tres dimensiones:

Instituciones: Las organizaciones formales, por ejemplo, los parlamentos, los tribunales, los organismos del sector público y las instituciones del sector privado, y las correspondientes leyes, normas y prácticas sociales que orientan su interacción cotidiana y las dotan de la legitimidad necesaria para formular y aplicar las políticas, son un elemento clave. Los resultados de género, sin embargo, también dependen de las instituciones sociales informales: las normas y actitudes vigentes acerca de las personas basadas en su género. Pueden surgir conflictos cuando las instituciones formales e informales no están de acuerdo en cuestiones importantes (por ejemplo, cuando las decisiones judiciales acerca del matrimonio igualitario son contrarias a la opinión pública). Los mejores resultados, como el aumento de las oportunidades empresariales de las mujeres, pueden facilitar nuevos cambios institucionales.

Actores: Esta dimensión abarca los partidos políticos, las empresas, las asociaciones profesionales, la sociedad civil (incluidos los grupos de defensa de las cuestiones de género), los movimientos sociales, los medios tradicionales y en línea, las personas en posiciones de influencia, y otros actores formales e informales. Su mentalidad colectiva, así como la magnitud, composición, influencia relativa e intereses compartidos de cada persona o grupo, su principal modalidad de interacción con terceros, y las normas que facilitan o limitan su comportamiento, difieren de un país a otro y dentro de un mismo país. Todos estos factores determinan el modo en que los diversos actores interactúan con las instituciones y mejoran o limitan los resultados referidos a la igualdad de género. Las asociaciones empresariales, por ejemplo, impulsadas por el incentivo de obtener utilidades, pueden requerir políticas públicas y cambios institucionales para aumentar la movilidad, la seguridad y las habilidades de las mujeres. Los programas orientados a lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo pueden modificar la gama de actores, sus intereses y sus prioridades normativas.

Relaciones de poder: La naturaleza del contrato social que vincula a los ciudadanos y el Estado (por ejemplo, los respectivos derechos y responsabilidades, los mecanismos de atención de quejas y reclamos, la solidez de la legitimidad otorgada a las partes dominantes por las partes no dominantes y viceversa); el modo en que los sectores público y privado interactúan (en particular, los recursos legales, políticos y financieros a su disposición), y la función e influencia de los organismos multilaterales. Los avances hacia la igualdad de género (por ejemplo, en términos de la propiedad de activos y el proceso decisorio) pueden modificar la distribución del poder de facto entre los actores y, por lo tanto, alterar el modo en que se determinan, implementan y evalúan las políticas.

21. **En la arena política, las instituciones, incluidas las leyes, las reglamentaciones, las normas y la mentalidad colectiva relacionadas con el género, determinan las políticas y las prácticas que se aplican para obtener resultados de género.** Esto incluye las leyes en las que se define quién se puede casar con quién y a qué edad, y si el divorcio es aceptable; quiénes pueden ocupar posiciones de liderazgo; si las mujeres pueden o deben participar en el mercado laboral formal; en qué sectores y ocupaciones se espera que las mujeres trabajen; si las mujeres tienen igual acceso a la tierra, el crédito y otros activos; la base de la pureza ritual; las leyes sucesorias, las expectativas sociales respecto del tamaño de la familia, su visibilidad pública y su conformación, y si se acepta, o no, la violencia de género. Estos factores pueden interactuar entre sí para crear sesgos sistémicos que impiden a las mujeres y las minorías sexuales y de género acceder a las oportunidades.

22. **Los resultados de género retroalimentan la arena política.** El empoderamiento económico de las mujeres, por ejemplo, influye de manera indirecta en las instituciones, los actores y las relaciones de poder. Esto puede crear un círculo virtuoso. Sin embargo, el solo ejercicio de los derechos legales y las conquistas sociales logrados con gran esfuerzo por las mujeres y las minorías de género puede generar rechazo entre las personas que se sienten amenazadas por ese ejercicio. Las percepciones de ilegitimidad o pérdida (por ejemplo, respecto de los ingresos y la identidad de los hombres) vinculadas a dichos cambios institucionales y normativos pueden dar lugar a resistencia o activa oposición.

23. **Los resultados en términos de desarrollo, incluidos los resultados de género, están relacionados con factores tanto dentro como fuera de la arena política.** Estos factores incluyen una combinación de fuerzas exógenas y políticas internas, estructuras del mercado, prioridades políticas, sistemas jurídicos, prácticas sociales y relaciones dentro del hogar. Los resultados en términos de desarrollo reflejan las políticas y las prácticas aplicadas, así como el modo en que se implementan, y permiten establecer si estas gozan de legitimidad a nivel local y se han convertido en parte rutinaria de la vida cotidiana. La legitimidad a nivel local es fundamental para abordar las cuestiones que entrañan cambios en la conducta establecida y para garantizar que los “perdedores” a raíz de esos cambios, los acepten.

24. **Sobre la base de las experiencias y evidencia, el marco conceptual propuesto (gráfico 2.1) amplía y consolida los enfoques previos centrándose en tres factores que impulsan el cambio: la innovación, el financiamiento y la acción colectiva.** La *innovación* abarca la promoción de soluciones (a través de datos y evidencia, herramientas digitales y análisis basados en datos conductuales), así como el aprendizaje derivado de las soluciones impulsadas por líderes, empresas y comunidades locales y el perfeccionamiento de dichas soluciones. El *financiamiento* entraña obtener los recursos necesarios en los sectores público y privado. A través de la *acción colectiva*, se reconoce que la consecución de los objetivos de igualdad de género depende del compromiso concertado de actores de los sectores público y privado, grupos comunitarios, la sociedad civil y los organismos internacionales. Los sectores público y privado pueden aprovechar sus mandatos y ventajas comparativas en diverso grado en la arena política y los factores que impulsan el cambio.

Gráfico 2.1 Marco conceptual de la Estrategia de Género del BM para 2024-2030



Factores que impulsan el cambio a favor de la igualdad de género: Innovación, financiamiento y acción colectiva

25. **Las innovaciones pueden mejorar las políticas y las prácticas relacionadas con los resultados de género.** La innovación entraña el uso de los datos, los conocimientos mundiales y locales y el aprendizaje para elaborar soluciones normativas y técnicas. Las mejoras se pueden llevar a cabo una vez que los ejecutores de primera línea han probado y adaptado las soluciones de una manera flexible. Los avances en materia de datos, conocimientos y aprendizaje se han convertido en un bien público mundial valioso que ha permitido perfeccionar los enfoques operativos en diversos países. La ampliación de la escala y la sofisticación de los datos desglosados por género y centrados en el género permite aumentar la capacidad para documentar la naturaleza y el alcance de las desigualdades de género y dar una respuesta más constructiva. Asimismo, se han realizado avances para entender y medir los obstáculos institucionales informales, como las normas y los modelos mentales nocivos, lo que ha permitido elaborar políticas e intervenciones más específicas. Entre los ejemplos recientes de soluciones innovadoras se incluyen las herramientas móviles digitales, la identificación digital y otras soluciones y plataformas facilitadas por la tecnología. También cabe citar los programas de inclusión económica que combinan dinero e intervenciones complementarias (por ejemplo, transferencias de activos, capacitación, orientación práctica y servicios para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y los niños y otras formas de violencia de género), así como enfoques para respaldar los programas de inclusión financiera, cuidado, medios de subsistencia y oportunidades económicas, la capacitación sobre iniciativa personal y las soluciones relacionadas con la cadena de valor.

26. **A menudo, las innovaciones eficaces incluyen enfoques conductuales acompañados de un planteamiento acorde al contexto que sea comprensible para los principales actores.** La manera en que se presenta una opción, por ejemplo, en términos de beneficios o pérdidas, y el modo en que su distribución podría alterar la decisión tomada, permite formular un discurso más amplio y lograr una comprensión recíproca de las desigualdades de género. Además, puede fomentar una visión compartida de las vías para aumentar la igualdad de género y el empoderamiento, así como reflejar un enfoque basado en los derechos, un enfoque económico o de justificación económica, o presentar puntos de partida específicos del contexto que muestren

que la igualdad de género puede tener un impacto positivo en varios problemas, como la seguridad alimentaria y el cambio climático. Los enfoques conductuales abordan los modelos mentales o procuran resolverlos, con el objetivo de evitar que los prejuicios limiten los impactos de las políticas. Las soluciones que promueven que la tierra pertenezca en forma conjunta a las parejas casadas, por ejemplo, han incluido incentivos monetarios (como una participación en la lotería en Côte d'Ivoire) y se han focalizado tanto en los esposos como en las esposas (como un video publicado en Uganda en el que se describen los beneficios de sumar a la esposa al título de propiedad como propietaria conjunta).

27. **La promoción de la igualdad de género requiere *financiamiento*, lo que incluye movilizar y asignar recursos de manera eficaz en los sectores público y privado.** La integración del análisis de género en la política fiscal, la gestión presupuestaria y los sistemas de adquisiciones permite mejorar la asignación de los recursos públicos y abordar las barreras estructurales a la igualdad de género. Los recursos externos pueden incentivar a los clientes a formular y aplicar políticas y programas más adecuados y a proporcionar evidencia de los impactos. En un contexto de recursos limitados, la Asociación Internacional de Fomento (AIF), por ejemplo, proporciona apoyo para reducir las brechas de género a través de reformas de la política fiscal y el sistema presupuestario, la eliminación de las disposiciones discriminatorias en la legislación tributaria y el aumento de la eficacia del gasto público. En el marco del Mecanismo Mundial de Financiamiento se mejoran los resultados en el ámbito de la salud materna, infantil y adolescente. A través de la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi) y otros mecanismos de financiamiento, como el Mecanismo de Oportunidades para Mujeres Emprendedoras, la Corporación Financiera Internacional (IFC) utiliza un [enfoque de financiamiento combinado](#) disciplinado para movilizar financiamiento para inversiones de alto impacto del sector privado que benefician a mujeres emprendedoras (recuadro 2.2). Los inversionistas públicos y privados están ampliando el financiamiento con perspectiva de género a fin de incluir el financiamiento vinculado a la sostenibilidad. El Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (MIGA), a través del Fondo Fiduciario de Promoción de la Sostenibilidad, ha movilizó fondos para asistencia técnica dirigida a reducir las brechas de género y abordar los riesgos de violencia de género.

Recuadro 2.2 Financiamiento combinado para respaldar los resultados de género en Vietnam

El déficit de financiamiento para pymes propiedad de mujeres en Vietnam, que asciende aproximadamente a USD 6200 millones, obedece a limitaciones relacionadas con los registros financieros formales, las garantías y los productos financieros.

En 2019, IFC proporcionó a Oriental Commercial Bank (OCB), en Vietnam, un paquete que comprendía un préstamo de USD 100 millones y servicios de asesoría para ampliar su cartera de pymes, con énfasis en las mujeres emprendedoras. Asimismo, el proyecto permite a OCB desarrollar productos y servicios adaptados a las necesidades de las pymes propiedad de mujeres. We-Fi complementó esta inversión con un incentivo por desempeño para impulsar a OCB a duplicar el volumen de sus préstamos a pymes de mujeres en el curso de tres años. Se prevé que el proyecto proporcionará financiamiento a más de 1700 mujeres emprendedoras y se convertirá en un parámetro de referencia para otras instituciones financieras que deseen aumentar sus carteras centradas en las mujeres. El financiamiento otorgado por We-Fi contribuye a modificar la percepción de las pymes de propiedad de mujeres en el sector financiero, demostrando su viabilidad financiera y su potencial desaprovechado.

28. **La acción colectiva entraña la participación de los principales actores para armonizar mejor las instituciones formales, las políticas, las actitudes, las normas y las prácticas.** Las coaliciones pueden incluir actores de los sectores público y privado y de la sociedad que reflejen la dinámica y la amplia gama de intereses de la arena política relacionados con resultados de género específicos. El Gobierno puede impulsar la acción colectiva, como en el caso de la planificación familiar en Bangladesh (recuadro 2.3) o la reciente iniciativa *Waii* (concientización) en Egipto, mediante la coordinación de las actividades de los trabajadores sociales y los líderes religiosos locales para modificar las normas de género problemáticas, como las relacionadas con la violencia de género. En Níger, las inversiones en capital humano y las políticas que respaldan las reformas jurídicas para restringir el matrimonio infantil se complementan con asociaciones con los principales miembros influyentes de la comunidad para modificar las normas (recuadro 2.4). Asimismo, la acción colectiva puede ser iniciada desde la base, por ejemplo, a través de movimientos feministas y organizaciones que promueven los derechos de las mujeres, con apoyo nacional o internacional o a través del sector privado, como en Fiji (recuadro 2.3). La acción colectiva puede crear condiciones propicias para que las mujeres aprovechen las oportunidades. La participación de los hombres y los niños en la acción colectiva genera múltiples beneficios, entre ellos un cambio de actitud respecto de la igualdad de género y la posibilidad de abordar la masculinidad nociva⁴⁴.

⁴⁴ Casey y otros, 2018.

Recuadro 2.3 El empoderamiento de las mujeres impulsó el desarrollo humano, social y económico de Bangladesh

Entre 1970 y 2022, Bangladesh redujo su tasa de fecundidad total de 7 nacimientos a 2 nacimientos por mujer y logró disminuir en dos tercios la mortalidad de niños menores de 5 años. La tasa de alfabetización femenina se cuadruplicó, la participación femenina en la fuerza laboral se duplicó y el PIB per cápita se triplicó con creces.

En un estudio de caso reciente, estos éxitos se atribuyen a tres factores importantes:

- **Las innovaciones que promueven el empoderamiento de las mujeres para reducir la pobreza e impulsar el crecimiento económico.** Por ejemplo, las orientadas a garantizar el acceso de las mujeres al capital económico y social a través de programas de microfinanciamiento y desarrollo económico dirigidos a las mujeres muy pobres, que movilizan a las mujeres en grupos y redes y, de ese modo, acrecientan su capacidad de acción y participación a nivel comunitario, con el apoyo de los actores del área de desarrollo y las organizaciones de la sociedad civil (OSC).
- **Las políticas y los programas,** incluidos los programas de planificación familiar de la década de 1970, los programas de educación femenina gratuita y obligatoria de las décadas de 1980 y 1990, y la creación de empleo en el sector textil orientado a la exportación durante el período 1985-2015.
- **La participación de diversas partes interesadas en todos los niveles,** incluidos los líderes políticos y comunitarios locales y los establecimientos religiosos, que realizaron un amplio esfuerzo para influir en la mentalidad colectiva y las normas de las comunidades. La movilización y designación masivas de mujeres casadas para desempeñar trabajos remunerados en la primera línea (por ejemplo, trabajadoras sanitarias y maestras), reclutadas en las comunidades en las que vivían y donde gozaban de confianza, les confirieron identidad profesional y autoridad y permitieron que la sociedad aceptara en mayor medida la movilidad y el trabajo de las mujeres.

En un círculo virtuoso, el empoderamiento de las mujeres permite enfrentar los desafíos que aún existen, como el acceso a empleos de calidad, el matrimonio infantil y la violencia de género. Para mantener los cambios positivos se requiere un esfuerzo constante, como lo demuestra la reciente disminución de la participación femenina en la fuerza laboral de Bangladesh.

Fuente: Banco Mundial (2020), “*Demographic Transition: Lessons from Bangladesh’s Success Story*” (Transición demográfica: Enseñanzas de la historia exitosa de Bangladesh).

29. **El marco conceptual propuesto servirá de guía para la labor del BM en los países relacionada con la búsqueda de vías para lograr mejores resultados de género en diversos contextos.** El marco brinda la posibilidad de llevar a cabo iniciativas locales para adaptar soluciones, adoptar iniciativas del mercado, implementar políticas y extraer enseñanzas de los esfuerzos de seguimiento y evaluación. El BM genera evidencia global para orientar la búsqueda de soluciones y aplicar herramientas de diagnóstico con el objetivo de determinar el modo en que diversas combinaciones de enfoques y factores influyen en los contextos locales, y ofrece información sobre las variaciones subnacionales en los resultados⁴⁵. Los factores que impulsan el cambio y la arena política se podrían utilizar como indicadores para evaluar las contribuciones que podría realizar el BM y para ampliar sus asociaciones y la participación de las partes interesadas en determinados países y contextos.

⁴⁵ Brixi y otros, 2015.

Recuadro 2.3 La acción colectiva para empoderar a las mujeres en el Sahel, Níger y Fiji

A través del **Proyecto Regional de Empoderamiento de las Mujeres y Dividendo Demográfico en el Sahel** se procura acelerar la transición demográfica a través del empoderamiento de las mujeres y las adolescentes en África subsahariana. En ese contexto, se han probado, reiterado y reproducido innovaciones, como la creación de espacios seguros para niñas adolescentes, la promoción de sus habilidades para la vida y su espíritu empresarial, el apoyo al acceso a servicios de higiene menstrual y salud reproductiva, y la participación de los esposos y los “futuros esposos” en diversas cuestiones, como los derechos y la salud sexual y reproductiva. El proceso de elaboración del texto narrativo incluyó la publicación de las contribuciones del empoderamiento de las mujeres y las niñas al dividendo demográfico, el bienestar de la comunidad y el capital humano. El proyecto moviliza el apoyo de líderes religiosos, docentes, parteras, encargados de la formulación de políticas y personas influyentes para lograr un cambio en las formas de pensar y en las normas.

En **Níger**, el análisis realizado por el Banco Mundial reveló que las normas de género, las altas tasas de matrimonio infantil, el bajo nivel educativo de las niñas y el acceso limitado a servicios de salud reproductiva contribuyen a la elevada tasa de fecundidad del país y las escasas oportunidades económicas para las jóvenes. Estas conclusiones promovieron un diálogo sobre políticas, en el que participaron miembros influyentes de la comunidad y líderes locales, que son las principales entidades de aplicación de las normas vigentes. Las reformas incluyeron la creación de estructuras locales y nacionales y planes para desalentar el matrimonio infantil, el aumento del acceso de las adolescentes a servicios de salud sexual y reproductiva, y la eliminación de las restricciones a la educación de las niñas casadas o embarazadas. La amplia coalición establecida a través de estos esfuerzos impulsó la concertación de un ambicioso acuerdo en etapas, a 15 años de plazo, con el Banco Mundial y el Mecanismo Mundial de Financiamiento, para ampliar la implementación de las reformas en todo el país.

En **Fiji**, IFC trabajó con asociados para establecer un mercado de servicios de cuidado infantil de alta calidad, accesibles e inclusivos, para empoderar a las mujeres. Las investigaciones de IFC revelaron que las empresas y el sector público estaban perdiendo 12,7 días de trabajo al año por empleado debido a las responsabilidades parentales de los trabajadores. En respuesta, IFC creó *Rakorako*, una plataforma de aprendizaje entre pares, que proporciona apoyo a 28 organizaciones nacionales para mejorar las políticas, las actitudes y las prácticas en los servicios de cuidado infantil financiados por los empleadores. Como resultado de las conclusiones del estudio, el Gobierno de Fiji creó el Grupo de Trabajo sobre el Cuidado y la Educación en la Primera Infancia, que redactó y posteriormente aprobó el primer marco de políticas sobre el cuidado en la primera infancia del país, con apoyo de IFC.

III. FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL BM PARA 2024-2030

Traducir el objetivo de la Estrategia de Género del BM en resultados de género

30. **Reconociendo la profunda importancia de la igualdad de género, en la estrategia se propone el audaz objetivo de acelerar la igualdad de género para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo.** La estrategia apunta a **acelerar la igualdad de género para todos** haciendo hincapié en tres ambiciosos objetivos estratégicos: i) poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano; ii) ampliar y facilitar las oportunidades económicas, y iii) lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo (gráfico 3.1).

Gráfico 3.1: Objetivos estratégicos de la Estrategia de Género del BM para 2024-2030



PONER FIN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ELEVAR EL CAPITAL HUMANO
AMPLIAR LAS OPORTUNIDADES ECONÓMICAS Y FACILITARLAS
LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN POSICIONES DE LIDERAZGO

31. **Los tres objetivos estratégicos reflejan tanto el valor intrínseco de la igualdad de género como su contribución para promover resultados en términos de desarrollo.** El primer objetivo estratégico apunta al bienestar fundamental a nivel individual, para que cada persona, independientemente de su género, tenga una vida saludable y productiva libre de violencia. Los resultados propuestos son: *la aceleración de los avances para eliminar todas las formas de violencia de género* (resultado 1) y *el fortalecimiento y la protección del capital humano* (resultado 2). El segundo objetivo estratégico aborda las dimensiones económicas para lograr una prosperidad inclusiva y compartida e incluye los siguientes resultados: *el aumento del acceso equitativo a más y mejores empleos, incluidos los empleos del futuro* (resultado 3); *la ampliación del derecho a la propiedad y el uso de activos económicos* (resultado 4), y *el aumento del acceso a servicios que propician la participación económica, así como su utilización* (resultado 5). El tercer objetivo estratégico abarca la igualdad de género en las posiciones de liderazgo para enfrentar los desafíos mundiales y lograr un futuro sostenible y resiliente, e incluye el siguiente resultado: *el aumento de la participación, la capacidad de tomar decisiones y el liderazgo de las mujeres* (resultado 6). En comparación con los cuatro pilares de la Estrategia de Género para 2016-2023 (dotaciones humanas, empleos, control y propiedad de activos y representación y capacidad de acción), en la nueva estrategia se tiene en cuenta el contexto mundial asignando más énfasis a la labor de poner fin a la violencia de género; la ampliación de los servicios digitales, jurídicos y de cuidado, así como otros servicios de apoyo, y la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo.

32. **El BM abordará los objetivos estratégicos y los resultados de manera sinérgica, teniendo en cuenta la evidencia y desde el punto de vista del marco conceptual.** Las lecciones derivadas de la ejecución de la Estrategia de Género del BM para 2016-2023 subrayan la importancia de los enfoques coordinados entre los sectores para mejorar los resultados. Por ejemplo, las medidas para abordar el acoso en el transporte, los espacios públicos y los lugares de trabajo permiten que las mujeres y las minorías sexuales y de género tengan acceso a más y mejores empleos, desarrollen empresas más rentables y se conviertan en líderes de las comunidades, las empresas y otras actividades. A su vez, la participación de las mujeres en el proceso decisorio puede impulsar reformas jurídicas y normativas, así como un cambio social para poner fin al acoso sexual. A fin de alcanzar los objetivos estratégicos y lograr los resultados, el BM aprovechará la evidencia, la experiencia, las enseñanzas y los avances mundiales, y abordará los factores que impulsan el cambio teniendo en cuenta la arena política y los contextos nacionales. Se incluyen ejemplos de posibles soluciones en las siguientes páginas⁴⁶.

Bienestar fundamental: poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano.

33. **El primer objetivo estratégico incluye eliminar todas las formas de violencia de género y fortalecer el capital humano y protegerlo.** Es necesario adoptar medidas urgentes para abordar la violencia de género. En el caso de las personas y las familias, la violencia de género causa daños inmediatos, perdurables e intergeneracionales en el bienestar físico, mental y psicológico, los resultados en materia de salud reproductiva y el nivel educativo, y limita la participación plena y eficaz de una persona en todos los ámbitos de la vida. En el marco de este objetivo, se pone énfasis en los enfoques diferenciados por género para proteger los resultados vinculados con el capital humano en el curso de las crisis, mejorar los resultados en las áreas de salud y educación, donde los avances han sido lentos o se han revertido, y fortalecer las habilidades para las transiciones de la escuela al trabajo y a los empleos del futuro. A raíz de la evidencia sobre el impacto macroeconómico, social y empresarial del fortalecimiento del capital humano y la prevención de la violencia de género, así como las medidas de respuesta, junto con el dividendo demográfico en los contextos de elevada fecundidad, muchos encargados de la formulación de políticas están asignando a estas cuestiones el carácter de prioridad nacional.

Resultado 1: Aceleración de los avances para eliminar todas las formas de violencia de género

34. **Sobre la base de la nueva evidencia, en los enfoques prometedores para abordar la violencia de género se combinan intervenciones a nivel nacional, empresarial y comunitario⁴⁷.** Estos enfoques abarcan la sanción de reformas jurídicas y regulatorias, el fortalecimiento de los servicios de prevención y respuesta frente a la violencia de género, la promoción de medidas comunitarias para superar las normas de género nocivas, el mejoramiento de los servicios de salud sexual y reproductiva para adolescentes y la promoción del empoderamiento económico de las mujeres y las adolescentes. En los contextos de FCV, donde la violencia de género es especialmente grave y los sistemas nacionales son a menudo débiles, las

⁴⁶ Las soluciones ilustrativas reflejan la [Serie de notas temáticas sobre políticas de género](#) y la [Serie sobre pruebas causales de la Federación de Laboratorios de Innovación de Género](#) del BM, en las que se resume la evidencia, las buenas prácticas operativas y las lecciones acerca de las medidas para reducir las brechas de género en áreas específicas.

⁴⁷ Maruo y otros, 2023.

asociaciones con actores no gubernamentales y el sector privado contribuyen a mejorar el impacto y permiten identificar soluciones a largo plazo para evitar la dependencia de la ayuda humanitaria. En Haití, por ejemplo, en un proyecto orientado a promover servicios comunitarios centrados en las sobrevivientes para mujeres y niñas víctimas de violencia de género, se combinan medidas de mitigación del riesgo de violencia de género y servicios de respuesta, empoderamiento socioeconómico y espacios seguros para mujeres y niñas, dirigidos por organizaciones locales encabezadas por mujeres. Los enfoques del sector privado (por ejemplo en [Papua Nueva Guinea](#) y [Myanmar](#)) incluyen la creación de lugares de trabajo respetuosos y seguros, donde no existe hostigamiento laboral, agresiones de los usuarios y los clientes, explotación, abuso y acoso sexuales, y donde los proveedores y prestadores de servicio deben rendir cuentas por sus acciones.

35. Los programas integrales abordan la violencia de género como un problema social. En estos programas se pone el acento en la transformación de las normas y los sistemas sociales patriarcales que propician dinámicas de poder perjudiciales para las mujeres y las niñas. La educación preventiva y los programas comunitarios con un enfoque basado en la igualdad de género y en el ciclo de la vida combaten las causas fundamentales de la violencia de género. Las asociaciones creadas para transmitir mensajes de prevención de la violencia de género en las escuelas, las organizaciones de jóvenes, los medios sociales y la tecnología suelen ser eficaces para lograr la participación de los niños y los adolescentes. Existen áreas que aún no se han abordado lo suficiente, entre ellas el nexo entre el desarrollo en la primera infancia y la violencia de género; la violencia de género y el cambio climático, incluida la preparación para casos de desastres; la violencia de género facilitada por la tecnología, y la violencia de género contra las minorías sexuales y de género y las personas con discapacidad.

Resultado 2: Fortalecimiento y protección del capital humano

36. El fortalecimiento y la protección del capital humano inciden en las dimensiones de género a lo largo del ciclo de la vida. El fortalecimiento de la cobertura universal y los sistemas de prestación de servicios resilientes en las áreas de salud, educación y protección social se complementaría con enfoques con perspectiva de género, como el aumento de la participación de las mujeres en el campo de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; el apoyo en forma de transferencias monetarias ampliadas dirigidas a las mujeres; la participación de los docentes, los trabajadores comunitarios y las personas con influencia en actividades para desalentar las actitudes que impulsan la desigualdad de género, y medidas orientadas a garantizar el acceso equitativo y abordar las diversas necesidades en materia de salud, educación y protección sexual de las minorías sexuales y de género y los grupos marginados en razón del género en relación con otros factores.

37. En lo referente a los resultados en el área de salud, la cobertura sanitaria universal garantizaría el acceso a servicios de salud materna, reproductiva, sexual y adolescente de calidad, así como a servicios de respuesta relacionados con la violencia de género⁴⁸. Los sistemas de salud promoverían el liderazgo y el empleo inclusivos, así como la participación comunitaria, estableciendo enfoques con perspectiva de género en la atención de la salud (por ejemplo, con respecto a las enfermedades no transmisibles, la salud mental y el envejecimiento) y en la preparación y respuesta frente a pandemias. La difusión comunitaria y las intervenciones en las

⁴⁸ Al Tuwaijiri y otros, 2023.

escuelas son eficaces para lograr mejores resultados en el área de salud, incluso para promover los derechos y la salud sexual y reproductiva y evitar la mutilación genital femenina.

38. ***En cuanto a los resultados en el área de educación y habilidades***, los enfoques con perspectiva de género se aplican desde la primera infancia hasta el ingreso a la escuela y su terminación, y proporcionan enfoques individuales del aprendizaje que facilitan la transición de la escuela al trabajo y respaldan el aprendizaje permanente⁴⁹. Las medidas podrían incluir apoyo en forma de transferencias monetarias ampliadas, becas, transporte seguro y escuelas seguras, adecuadas y universalmente accesibles. A través de intervenciones específicas, se ayuda a las madres jóvenes y a los jóvenes que no asisten a la escuela, se aborda el bajo rendimiento escolar de los varones (por ejemplo, mediante clases de apoyo o de refuerzo), y se implica a los empleadores y los proveedores de educación superior en servicios de orientación profesional y oportunidades laborales. Los docentes y los miembros influyentes de la comunidad pueden persuadir a los padres de que sus hijas asistan a la escuela, evitar el matrimonio infantil, poner fin a la mutilación genital femenina e invertir en todos los niños. Las escuelas pueden fomentar las aspiraciones de las niñas adolescentes a través de orientación práctica, capacitación en materia de habilidades socioemocionales y para la vida, espacios seguros, clubes y modelos de conducta, así como instruir a los varones sobre las relaciones saludables, la masculinidad positiva, y los derechos y la salud sexual y reproductiva (como en los proyectos de educación ejecutados por el Banco Mundial en Angola, Mozambique, Nigeria y Tanzania). Asimismo, a través de los proyectos de educación se puede garantizar que los estudiantes que pertenecen a minorías sexuales y de género tengan acceso a los programas de becas⁵⁰.

39. ***Existe una amplia gama de programas que tienen por objeto desarrollar las habilidades para obtener mejores empleos, incluidos los empleos del futuro***. A través de ellos, se ofrecen soluciones y programas basados en la tecnología, accesibles y asequibles, como el aprendizaje en línea, para mejorar los conocimientos digitales y la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas de las niñas y las mujeres; se promueven soluciones educativas y soluciones sanitarias basadas en la tecnología, inclusivas y universalmente accesibles; se crean programas de empleo para estudiantes que permiten a las mujeres jóvenes acumular experiencia laboral en una edad temprana, y se ofrece capacitación sobre habilidades socioemocionales y otras habilidades relacionadas con el empleo para la transición verde y la transformación estructural⁵¹. Las intervenciones podrían incluir campañas con una combinación de elementos informativos, aspiracionales y normativos; la implementación de objetivos de formación profesional técnica para mujeres, en particular para las refugiadas y las que tienen una discapacidad; la creación de incentivos para que las niñas y las mujeres elijan carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y busquen trabajo en esa área, y medidas para combatir los prejuicios de los empleadores y educadores.

⁴⁹ Murad Khan y otros, 2023.

⁵⁰ Cortez y otros, 2023.

⁵¹ Sahay, 2023.

40. **Los programas de *protección social* contribuyen a fortalecer y proteger el capital humano.** Los enfoques que incluyen transferencias monetarias ampliadas con componentes psicosociales permiten abordar múltiples brechas de género, así como promover la capacidad de acción y el poder de negociación de las mujeres en el ámbito del hogar⁵². Los sistemas de protección social adaptativa que utilizan tecnologías digitales permiten reconocer las vulnerabilidades específicas que afligen a las mujeres, las niñas y las minorías sexuales y de género y, por lo tanto, ayudan a todas las personas a enfrentar mejor las crisis, las perturbaciones, las transiciones y el envejecimiento. Los trabajadores sociales pueden promover los derechos de las mujeres, las niñas y las minorías sexuales, incluidos los derechos a la salud sexual y reproductiva, y la protección contra la violencia.

Participación económica: Ampliar las oportunidades económicas y promoverlas

41. **El segundo objetivo estratégico responde a las restricciones de género que aún persisten en el acceso al empleo, los activos económicos y los servicios que facilitan la participación económica.** En este objetivo se pone el acento en los resultados interconectados de acceso equitativo a más y mejores empleos y la posibilidad de utilizar los activos económicos y los “servicios de apoyo”, por ejemplo, los servicios de cuidado y las plataformas digitales, que amplían las opciones económicas, en particular para las mujeres. Por otra parte, los servicios de cuidado de calidad acrecientan el capital humano de los niños y permiten crear buenos empleos. El acceso equitativo a los activos, como los derechos de propiedad, la vivienda, las finanzas, la tecnología y los mercados, aumenta la capacidad, el capital, la comunidad y el acceso a contratos de las empresas propiedad de mujeres. En la mayoría de los contextos, para abordar las restricciones de género en estas áreas se requiere un cambio de mentalidad, así como medidas legales y normativas. Los actores del sector privado, reconociendo los aumentos potenciales de la productividad y la producción, pueden ayudar a movilizar financiamiento, así como a promover la innovación y la acción. Las medidas para poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano, y la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, contribuyen a la consecución de este objetivo.

Resultado 3: Aumento del acceso equitativo a más y mejores empleos, incluidos los empleos del futuro.

42. **Para lograr un acceso equitativo al empleo de calidad, la actividad empresarial y las oportunidades en los sectores formales e informales se requieren medidas en múltiples frentes.** A fin de aumentar la participación femenina en la fuerza laboral, es necesario abordar numerosas limitaciones, incluidas las leyes, las políticas gubernamentales y las políticas y prácticas de los empleadores, así como el acceso a servicios y las normas⁵³. Los actores del sector privado pueden combatir los estereotipos y los prejuicios que limitan el acceso de las mujeres a empleos productivos y que refuerzan las barreras y los resultados de género desiguales en el lugar de trabajo. Las medidas eficaces incluyen la difusión de la información sobre los ingresos en todos los sectores, la capacitación sobre habilidades socioemocionales y tecnología digital y la entrega de cartas de recomendación o certificaciones para reducir las asimetrías de información. Los empleadores del sector privado pueden implementar estrategias y programas orientados a mejorar

⁵² Halim y otros, 2023b, Bastagli y otros, 2016.

⁵³ Halim y otros, 2023.

la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Con ese fin, pueden realizar evaluaciones a nivel de la empresa para identificar las dificultades y las oportunidades en materia de diversidad de la fuerza de trabajo y elaborar planes de acción para fortalecer las políticas y las prácticas existentes relacionadas con el reclutamiento, la retención y la promoción de las empleadas y las directivas, o implementar otras nuevas; pueden ayudar a las empresas a desarrollar, medir y comunicar la justificación económica para invertir en la contratación de mujeres; pueden mejorar la certificación del empleador, y pueden aprovechar el financiamiento vinculado a la sostenibilidad ligado al número de mujeres en la fuerza de trabajo (como en los proyectos de IFC en las [Islas Salomón](#), [Brasil](#), [Pakistán](#) y [Turquía](#)). Es necesario adoptar medidas legales, normativas y comunitarias para proteger a las mujeres, las minorías sexuales y de género, las personas con discapacidad y otros grupos marginados que realizan trabajos precarios, así como respaldar la creación de empleos de calidad en los sectores formales e informales y en las situaciones de fragilidad y desplazamiento forzado (donde muchas mujeres, niñas y niños vulnerables deben recurrir a mecanismos de respuesta negativos para sobrevivir).

43. En el caso de las mujeres agricultoras, los programas pueden mejorar el empleo, la productividad y la diversificación de la producción y promover otros medios de subsistencia⁵⁴. En el marco de estos programas, se garantiza el acceso equitativo de las mujeres agricultoras a los insumos, las tecnologías agrícolas, la ganadería y las cadenas de valor y los mercados agroindustriales. Los programas específicos de inversiones, financiamiento empresarial y apoyo permiten generar beneficios comerciales a través de las cadenas de valor agrícolas y el procesamiento de productos agrícolas. Los incentivos para la producción de cultivos y productos con mayor valor agregado y el aprovechamiento de las tecnologías digitales pueden reducir las barreras a la información y facilitar el ingreso de las mujeres a nuevos mercados. La capacitación sobre habilidades socioemocionales, el financiamiento y las intervenciones orientadas a la creación de redes de contactos tienen el efecto de fomentar la diversificación, de actividades dentro de los establecimientos agropecuarios a actividad fuera del sector agrícola. Los programas de inclusión económica ayudan a las mujeres pobres y los grupos marginados a desarrollar medios de subsistencia productivos y sostenibles en la agricultura o en otros sectores y a mejorar su capacidad de acción y decisión y sus ingresos.

44. Las políticas, los programas y las inversiones ayudan a las empresas dirigidas por mujeres a superar las barreras de género, y propician su crecimiento, tanto en número como en tamaño, así como el aumento de su productividad⁵⁵. Las intervenciones abarcan la eliminación de los obstáculos que impiden el acceso al capital, los mercados, las redes de pares, la capacitación, y la promoción de nuevos productos e instrumentos de financiamiento. Los datos desglosados por género recopilados por las instituciones financieras y otras intervenciones se pueden utilizar para reducir el sesgo de género en las evaluaciones crediticias.

⁵⁴ Halim y otros, 2023c.

⁵⁵ Ubfal, 2023.

Resultado 4: Ampliación del derecho a la propiedad y el uso de activos económicos.

45. **Para lograr la igualdad de género en la propiedad y el control de activos se requiere un esfuerzo constante, en particular en materia de derechos de propiedad, financiamiento, mercados y tecnología.** Los enfoques prometedores entrañan realizar pruebas y ensayos de innovaciones, movilizar inversiones de los sectores público y privado y aprovechar las oportunidades facilitadas por la tecnología digital y el acceso al mercado.

46. **El acceso de las mujeres a la vivienda, la tierra y los activos inmobiliarios** suele aumentar cuando se establecen programas de formalización de la tenencia de la tierra que proporcionan incentivos y un marco para la adjudicación de títulos de propiedad de la tierra a nombre de las mujeres o en forma de titularidad conjunta⁵⁶. Las reformas jurídicas, regulatorias y normativas son mecanismos clave para mejorar el acceso a la tierra y su uso productivo por parte de las mujeres. La participación de las mujeres en la gestión de tierras, incluidos los comités de adjudicación, los mecanismos de resolución de conflictos, los comités de asignación de tierras y las estructuras de gestión del uso de la tierra, promueve reformas más amplias. Las intervenciones específicas permiten aumentar el acceso a la tierra para las mujeres que sufrieron desplazamientos forzados y las migrantes que regresan, así como el acceso a la vivienda para las mujeres y las minorías sexuales y de género.

47. **La reducción de la brecha digital por razón de género** puede promover una participación económica mayor y más equitativa. Esto implica proporcionar apoyo a las mujeres y las niñas para que adquieran habilidades digitales y comprendan las tecnologías de inteligencia artificial, así como invertir en las mujeres en el sector de tecnología. Las plataformas digitales pueden respaldar un acceso más equitativo a los bienes y servicios, el empleo, las posiciones de liderazgo y la actividad empresarial con perspectiva de género⁵⁷,

48. La **inclusión financiera** se puede acelerar mediante estrategias nacionales de inclusión financiera con perspectiva de género; inversiones en enfoques de género; la facilitación del acceso al crédito en condiciones convenientes, el ahorro y los productos de seguros adaptados a las necesidades de las mujeres; la utilización de una evaluación psicométrica para la calificación crediticia en reemplazo de los requisitos de garantía; la ampliación del acceso a todos los subsectores financieros, incluida la vivienda, el comercio y el financiamiento climático; la promoción de soluciones basadas en la tecnología, y la utilización de instrumentos de financiamiento del sector privado, como el financiamiento combinado, los mercados de deuda y capital (por ejemplo, los bonos con perspectiva de género, como en los proyectos de IFC en [Turquía](#), [Tailandia](#) y [Tanzanía](#)), y las garantías. La ampliación de las redes de protección social durante la pandemia de COVID-19 dio impulso a los pagos digitales de efectivo y a la apertura de cuentas bancarias o de dinero móvil para que las mujeres pudieran recibir las prestaciones de asistencia social, los salarios y las remesas. La eliminación de las barreras al acceso conlleva cambios regulatorios, tarjetas de identificación, la tenencia de un teléfono móvil, menor distancia a los bancos y capacidad financiera.

⁵⁶ Halim y otros, 2023d.

⁵⁷ Aranda Jam y Qasim, 2023.

49. Para **ampliar el acceso** de las mujeres emprendedoras, agricultoras y productoras a **los mercados**, se debe poner el acento en aumentar el acceso a las cadenas de suministro corporativas a través de contratos de adquisiciones públicos y privados, fomentar la preparación para el comercio y promover el uso de las plataformas digitales para que las mujeres aprovechen las oportunidades de obtener ingresos a través del comercio electrónico y las plataformas de distribución entre empresas (como en los proyectos de IFC en [Nigeria](#), [Filipinas](#) y [Egipto](#)).

Resultado 5: Aumento del acceso a servicios que propician la participación económica, así como su utilización.

50. **Los servicios jurídicos y de infraestructura, así como otros servicios de apoyo, generan múltiples beneficios.** Las inversiones de los sectores público y privado en servicios de cuidado, transporte seguro y universalmente accesible, agua, energía, carreteras, infraestructura digital y servicios legales y de justicia, son esenciales. Sin estos servicios de apoyo, las mujeres no pueden aprovechar las oportunidades económicas debido a que dedican gran parte de su tiempo a las responsabilidades domésticas, como la recolección de agua o madera. El desarrollo de la infraestructura adecuada permite reducir los obstáculos a la movilidad de las mujeres, y el acceso a servicios legales y de justicia mejora sus derechos. Las intervenciones complementarias orientadas al comportamiento pueden modificar las normas sociales y las prácticas de los empleadores en torno a la división de las tareas de cuidado familiar, por ejemplo, a través de la formulación de políticas y prácticas que contemplen las necesidades familiares, el aumento de la confianza, la reducción de las barreras normativas relacionadas con los servicios de cuidado, y la eliminación de las percepciones erróneas⁵⁸.

51. **Los servicios de cuidado de calidad, asequibles y accesibles, incluido el cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad, propicia una mayor participación económica para las personas que prestan esos servicios, en particular las mujeres**⁵⁹. Es fundamental proporcionar servicios de cuidado (incluido el cuidado infantil financiado por los empleadores), así como reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado, para incrementar la participación económica de los cuidadores, en particular de las mujeres, los resultados en materia de desarrollo infantil, el bienestar familiar y la productividad de las empresas. Además, a raíz de las tendencias demográficas y la creciente demanda de servicios de cuidado de niños, ancianos y otras personas, la economía del cuidado se está convirtiendo en una fuente importante de empleo.

Liderazgo: Lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo.

52. **En el tercer objetivo estratégico se pone énfasis en la contribución de la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo y en la toma de decisiones, a los resultados sostenibles, resilientes e inclusivos.** Se ha demostrado que la participación y el liderazgo de las mujeres en las comunidades promueve la sostenibilidad social y económica de las decisiones y las inversiones comunitarias, lo que puede aumentar la resiliencia y prevenir o reducir la fragilidad. Las sociedades donde las mujeres tienen más influencia en los mecanismos económicos, sociales y de distribución del poder a nivel local y nacional son menos proclives a los conflictos. La

⁵⁸ Véanse Jayachandran, 2021, y Narayan, 2022, para consultar los estudios sobre el papel que cumplen las normas sociales para fomentar el empoderamiento económico de las mujeres, y Bursztyn y otros, 2023, para obtener información sobre las percepciones erróneas.

⁵⁹ Ahmed y otros, 2023.

participación y el liderazgo de las mujeres en la acción climática están vinculados a una gestión más adecuada de los recursos naturales, mejores resultados en materia de conservación y una mayor preparación para casos de desastres. Dentro de los hogares, las decisiones de las mujeres respecto de las inversiones en capital humano y medios de subsistencia suelen generar impactos positivos, como lo demuestra la creciente evidencia obtenida a través de los programas de transferencias monetarias. En el sector privado, la diversidad de género en los directorios de las empresas y en el personal directivo mejora el perfil de sostenibilidad de la empresa y la adopción de políticas más inocuas para el clima. La diversidad de género también redituó otros beneficios a las empresas, como un mejor desempeño financiero y un mayor valor para los accionistas, un mayor grado de satisfacción de los clientes y los empleados, un aumento de la confianza de los inversionistas y un mejor nivel de conocimiento y reputación en el mercado

Resultado 6: Aumento de la participación, la intervención en el proceso decisorio y el liderazgo de las mujeres.

53. **A nivel de la comunidad, los enfoques proactivos en las plataformas comunitarias y las estructuras de gestión de la prestación de servicios mejoran la participación y el liderazgo de las mujeres.** Los enfoques pueden incluir una combinación de normas, capacitación, orientación práctica y métodos conductuales. El BM puede promover esos enfoques en todos los sectores, así como en las asociaciones de usuarios de agua y gestión de residuos, las cooperativas mineras de mujeres, las asociaciones de empresas, los sindicatos, las escuelas (mediante apoyo a las docentes para que ocupen el cargo de directora) y los centros de salud. Asimismo, la información y los servicios específicos pueden aumentar el poder decisorio de las mujeres dentro del hogar.

54. **A nivel nacional y subnacional,** la incorporación de las mujeres al proceso decisorio es más fácil en los sectores con un alto porcentaje de empleo femenino, como la educación y la salud, pero también es fundamental en los sectores donde predominan los hombres, como la energía, en la administración pública nacional y subnacional, el liderazgo político, y en la representación de alto nivel. El BM puede ampliar las asociaciones (como WePower o Powered by Women en el sector de energía o EqualAqua en el sector de abastecimiento de agua) para promover el liderazgo de las mujeres y para abordar los sesgos de género.

55. **El sector privado** puede promover la diversidad en las posiciones de liderazgo a través de asociaciones, redes y estándares para mejorar la diversidad de género y la inclusión en las estructuras directivas y administrativas de las empresas⁶⁰. Los programas complementarios permiten fortalecer las habilidades de liderazgo, fomentar las reservas de talentos, las tutorías y el patrocinio, y crear conciencia (por ejemplo, comunicando la importancia de la diversidad en las bolsas de valores y las empresas que cotizan en bolsa). La recopilación, difusión y análisis de los datos desglosados por género y la participación de los reguladores, los inversionistas y otros actores del mercado promueven prácticas que benefician por igual a las mujeres, los hombres, las minorías sexuales y de género y los grupos marginados.

⁶⁰ Salazar y otros, 2023.

56. Las medidas orientadas a **aumentar el papel de las mujeres en la acción climática** incluyen la ampliación de las oportunidades para incorporar la voz de las mujeres y el liderazgo femenino en la transición al desarrollo verde y equitativo, la gestión de los recursos naturales y la biodiversidad, la gestión climática, y la gestión de riesgos de desastres a nivel local y nacional, los diálogos multilaterales sobre el clima, y el sector privado⁶¹. La participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, junto con de integración del análisis de género en los estudios analíticos sobre el clima, como los informes sobre el clima y el desarrollo de los países, y las inversiones y el aumento del financiamiento climático con perspectiva de género, suele redituar un mejor diseño e implementación de las acciones climáticas. Por ejemplo, contribuye a garantizar que las intervenciones orientadas a fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación de las personas y a respaldar las transiciones a cero emisiones netas en las áreas de energía, agricultura, sistemas alimentarios, abastecimiento de agua y uso de la tierra, planificación urbana, transporte y manufacturas, beneficien a las mujeres, los hombres, las minorías sexuales y de género y otros grupos marginados. La participación de las mujeres ha mejorado el modo en que se abordan los impactos diferentes del cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación, incluidas las iniciativas en materia de resiliencia y respuesta ante desastres, en el marco de los programas, así como los impactos en los contextos de FVC y los esfuerzos para reducir la contaminación a través del acceso a formas de cocinar limpias y electricidad no contaminante. Asimismo, el liderazgo y la representación de las mujeres puede promover opciones de movilidad con un menor nivel de emisiones de carbono que sean confiables, seguras, asequibles y accesibles. Las inversiones climáticas con perspectiva de género pueden contribuir a los ingresos de los inversionistas y también a la igualdad de género.

IV. EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO

Lecciones derivadas de la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023

57. **La Estrategia de Género del BM para 2024-2030 se basa en los resultados de la Estrategia de Género para 2016-2023.** Con la colaboración de sus asociados en la tarea del desarrollo, el sector privado, la sociedad civil y los medios académicos, el BM ha fortalecido la capacidad de sus clientes y les ha proporcionado apoyo para generar datos y evidencia en materia de género y para mejorar el diseño y la implementación de políticas y programas para reducir brechas de género específicas. El portal de datos sobre género del BM proporciona los datos desglosados por género y las estadísticas de género más recientes sobre una amplia gama de indicadores y cumple la función de un bien público mundial. A través de un número creciente de evaluaciones de impacto, entre ellas las respaldadas por el Mecanismo Financiero General para la Igualdad de Género y otras asociaciones, se han aumentado los conocimientos acerca de las medidas que son eficaces. A partir de 2016, durante todos los ciclos de la AIF, los compromisos en materia de políticas de la institución han contribuido a ampliar los esfuerzos para abordar las brechas de género en sus países clientes y, a menudo, también han propiciado medidas en países clientes del BIRF. En apoyo de los compromisos institucionales, incluido el aumento de capital, el BM ha incorporado en cada marco de alianza con los países (MAP) los resultados de la correspondiente evaluación nacional sobre la paridad de género, ha establecido planes de acción

⁶¹ Deininger y otros, 2023.

regional sobre cuestiones de género en cuyo marco se proporciona orientación estratégica y se exige la rendición de cuentas por la ejecución, y ha formulado planes institucionales de ejecución de la estrategia de género para IFC y MIGA. En muchos países, el BM ha complementado los MAP con planes de acción nacionales sobre cuestiones de género.

58. **A través de la implementación de la Estrategia de Género del BM para 2016-2023, se ha demostrado que las intervenciones sostenidas reducen las brechas de género cuando permiten aprender de los esfuerzos realizados en el pasado, probar nuevas soluciones, adaptarse a circunstancias diferentes y ampliar las soluciones prometedoras.** El BM utiliza la evidencia para aprender, de modo que los enfoques exitosos se pueden repetir y ampliar. Los laboratorios regionales de innovación de género han sido un ejemplo de este proceso iterativo, a través de financiamiento operativo por valor de USD 10 000 millones y de medidas orientadas a fortalecer las políticas para acelerar la igualdad en múltiples contextos. Este enfoque de aprendizaje-prueba-adaptación-ampliación ha permitido aumentar las operaciones multisectoriales orientadas a empoderar a las mujeres a través de la educación, la capacitación en habilidades para la vida, los servicios de salud reproductiva y las oportunidades económicas, incluso en las ocupaciones en las que predominan los hombres, así como modificar las normas de género nocivas. Gracias al apoyo de la AIF, las operaciones de empoderamiento de las mujeres y las niñas que se llevaban a cabo en unos pocos países del Sahel se han expandido a la mayoría de los países de África subsahariana. Además, se han ampliado los programas de inclusión económica para impulsar la capacidad de acción y decisión, las oportunidades económicas y los ingresos de las mujeres.

59. **A través de herramientas, como la etiqueta de género del Banco Mundial y la marca de género de IFC y MIGA, se ha intensificado el énfasis en reducir las brechas de género en el diseño de los proyectos.** La etiqueta y la marca de género orientadas a los resultados se basan en el análisis de género para orientar las intervenciones y los indicadores de resultados a fin de reducir las brechas de género. Para que las operaciones del BM sean incluidas en el seguimiento de las cuestiones de género, en su marco se deben realizar diagnósticos para identificar una brecha de género, se deben proponer medidas específicas para reducir esa brecha, y se debe hacer un seguimiento de los avances en la implementación de dichas medidas. La etiqueta de género también puede abarcar los elementos de orientación sexual e identidad de género. La utilización de etiquetas y marcas, así como las metas institucionales, la capacitación y los mecanismos de apoyo conexos, ha aumentado los incentivos y la capacidad para identificar puntos de partida para implementar medidas en las operaciones y las inversiones de toda la cartera del BM. A través de una red de género dinámica en el BM, que incluye a los encargados y los coordinadores de las cuestiones de género de las Prácticas Globales y Regionales/la industria, se proporciona asesoramiento y apoyo a los equipos de trabajo y se está acumulando experiencia acerca de cuestiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género. Además, los laboratorios de innovación de género y los programas y las plataformas sobre género del BM, a nivel de los países, aportan información que se utiliza para orientar las actividades de la institución en cada país. La proporción de las operaciones del Banco Mundial que se incluyen en el seguimiento de las cuestiones de género ha aumentado del 50 % en el ejercicio de 2017 a más del

90 % en el ejercicio de 2023, y esta tendencia es homogénea en todos los sectores y regiones⁶². Durante el mismo período, IFC cuadruplicó su proporción de inversiones con marca de género y duplicó sus servicios de asesoría con marca de género y avanza según lo previsto para cumplir sus cuatro compromisos institucionales sobre el aumento del capital relacionados con el género⁶³. MIGA adoptó el enfoque de marca de género como parte de su plan institucional de ejecución de la estrategia de género 2021.

60. A fin de complementar la etiqueta/marca de género, se puede poner énfasis en los resultados en materia de igualdad de género en la ejecución de los proyectos y en las actividades en los países. Como se señaló en el examen de mitad de período realizado por el Grupo de Evaluación Independiente (IEG), la etiqueta y la marca de género han impulsado la recopilación de datos sobre género, así como la creación, la difusión y la utilización de la evidencia sobre las medidas adecuadas para reducir las brechas de género a través de los proyectos y las inversiones. La introducción de la metodología de la etiqueta y la marca de género ha generado sinergias entre las actividades, ha contribuido a la creación de soluciones con perspectiva de género y ha mejorado los enfoques sectoriales, que se están repitiendo y ampliando. Las oportunidades de sacar provecho de la etiqueta/marca de género incluyen la posibilidad de complementar la rendición de cuentas y el compromiso en la etapa de diseño de los proyectos con un apoyo más sólido a la ejecución y los resultados. Además, reforzar el énfasis en los resultados de género en las actividades en los países podría aumentar las sinergias, mejorar la coherencia en las carteras de los países y, en última instancia, mejorar los resultados nacionales.

61. La experiencia adquirida permite establecer que existen aún más oportunidades para que el sector privado contribuya a la igualdad de género. IFC ha invertido en datos y evaluaciones y ha elaborado numerosas publicaciones a nivel mundial y nacional, que han orientado las inversiones y los servicios de asesoría para clientes del sector privado. Asimismo, ha desarrollado, probado, ampliado y adaptado soluciones de inversión y asesoría específicas sobre cuestiones de género con sus clientes. La institución ha realizado grandes avances para demostrar la justificación económica de la igualdad de género, a través de la formulación de soluciones integrales adaptadas a contextos diferentes, el uso de una amplia gama de instrumentos de financiamiento para aumentar el interés por innovar y el nivel de riesgo aceptado por el sector privado, el fortalecimiento de su capacidad interna y su arquitectura de género, y la creación de asociaciones más sólidas. En respuesta al aumento de las desigualdades, IFC ha dedicado más atención a los modelos de negocios dirigidos a los pobres y a los grupos socialmente desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad y las minorías sexuales y de género. MIGA ha movilizado compromisos de capital hacia las pymes propiedad de mujeres, a través del mecanismo de optimización de capital en el sector de financiamiento y mercados de capitales y mediante la utilización del proceso de marca de género. Los proyectos de MIGA en el sector

⁶² El ejercicio de 2017 fue la línea de base para la presentación de informes sobre el [sistema de calificación institucional](#) y el [sistema de medición de los resultados](#) de la AIF.

⁶³ En el caso de IFC, en el ejercicio de 2022, el 62 % de las personas nominadas para la Junta de IFC eran mujeres, y se comprometieron USD 2390 millones para instituciones financieras dedicadas específicamente a las mujeres, así como financiamiento por valor de USD 843 millones para pymes de mujeres y dirigidas por mujeres. En términos de la proporción de proyectos con marca de género, las inversiones en financiamiento a largo plazo ascendieron al 21 % y los servicios de asesoría orientados al cliente representaron el 57 %.

financiero demuestran que los bancos de segundo piso y del sector público pueden promover la igualdad y los resultados de género en los mercados nacionales.

El BM participará con un mayor grado de ambición y de manera diferente

62. **La Estrategia de Género para 2024-2030 representa tres cambios importantes para el BM** (gráfico 4.1). En primer lugar, como se señaló en las secciones I y II, en la nueva estrategia el BM establece el objetivo más ambicioso de acelerar la igualdad de género para todas las personas y pone más énfasis en poner fin a la violencia de género, aumentar los servicios digitales, de cuidado, y otros servicios de apoyo, y en lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo. En segundo lugar, en consonancia con el marco conceptual (véase la sección II), el BM promoverá la innovación, el financiamiento y la acción colectiva. Por último, el BM complementará la etiqueta y la marca de género con un mecanismo para fortalecer la rendición de cuentas interna por los resultados, incluso mediante la orientación a los resultados a través del trabajo en los países de todas las instituciones que lo componen.

Gráfico 4.1 El BM participará con un mayor grado de ambición y de manera diferente



Nota: El texto en negrita marca las diferencias con la estrategia para 2016-2023.

Primer cambio: Un mayor grado de ambición para acelerar la igualdad de género para todos y así lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo

63. **El objetivo de acelerar la igualdad de género comprende a todos los grupos marginados en razón de género.** El BM adaptará las medidas a las necesidades diversas de las minorías sexuales y de género, en consonancia con los principios de no discriminación, inclusión e igualdad de oportunidades. Asimismo, tendrá en cuenta a los grupos donde el género coincide con otras características e incluirá a los hombres y los niños para fomentar su participación como promotores de la igualdad de género y para abordar cuestiones que los atañen específicamente. El aumento de los conocimientos permitirá al BM abordar de manera más adecuada las necesidades de las minorías sexuales y de género, así como de los grupos marginados debido a la confluencia del género y otras características.

64. **El nuevo énfasis en poner fin a la violencia de género, ampliar los “servicios de apoyo” y lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, así como en incluir a todos**

los grupos marginados en razón de género, exige aumentar las inversiones en datos, evidencia y capacidad. Si bien los conocimientos y los datos desglosados por género y centrados en las cuestiones de género entrañan un aumento de las inversiones en general, las necesidades son especialmente urgentes en las áreas de actividad más recientes. Existe poca evidencia sobre cuestiones fundamentales para aumentar la calidad de los servicios de cuidado a fin de empoderar a las mujeres, promover su liderazgo y concretar su impacto positivo en la solución de los desafíos mundiales y locales. Los datos sólidos sobre las experiencias y los resultados de desarrollo diferentes de las minorías sexuales y de género en los países en desarrollo son escasos, y esto pone en peligro la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el compromiso asumido por los países de “no dejar a nadie atrás” en la batalla contra la pobreza y la desigualdad. El objetivo más ambicioso también entraña fortalecer la capacidad técnica del personal del BM.

65. **Las asociaciones pueden ayudar a subsanar las deficiencias en la evidencia y los datos desglosados por género y centrados en las cuestiones de género en estas áreas de interés.** Entre las asociaciones prometedoras cabe señalar a la Alianza Financiera para las Mujeres y la iniciativa Invertir en servicios de cuidado infantil, las que también respaldan el compromiso normativo de ampliar el acceso a servicios de cuidado infantil de calidad y asequibles, asumido en el marco de la vigésima reposición de los recursos de la AIF (AIF-20), y se benefician con una perspectiva tanto pública como privada, y las asociaciones con ONU Mujeres y la Conferencia sobre Cambio Climático de las Naciones Unidas respecto del género y el clima. El programa Mujer, Empresa y el Derecho y la iniciativa Igualdad de oportunidades para las minorías sexuales y de género también son asociaciones prometedoras. Las asociaciones pueden contribuir a fortalecer la capacidad de los clientes para recopilar y utilizar esos datos y generar evidencia para lograr mejores resultados. El BM está aumentando las asociaciones para abordar la interacción entre el género y los desafíos mundiales, el apoyo a las mujeres y los grupos marginados de modo que puedan prosperar en la economía verde y facilitar una transición equitativa, y la participación de los hombres y los niños en la búsqueda de soluciones para los problemas que los atañen y en la modificación de las normas y formas de pensar que promueven la desigualdad de género.

Segundo cambio: Promoción de la innovación, el financiamiento y la acción colectiva

66. **El BM proporcionará apoyo a sus clientes para mejorar las políticas, las instituciones y las prácticas sobre la base de un análisis de género.** El BM está utilizando cada vez más los datos sobre género y los análisis de género para respaldar las reformas institucionales y normativas. Asimismo, integrará de manera más adecuada dicho análisis en sus diagnósticos básicos, como los exámenes del gasto público, las evaluaciones de la pobreza, los informes sobre el clima y el desarrollo de los países, las evaluaciones de los riesgos y la resiliencia y los memorandos económicos sobre los países. Entre los ejemplos prometedores cabe citar los análisis realizados para [Côte d’Ivoire](#), [Níger](#), [Guinea](#) y [Chad](#). El BM ayudará a los encargados de la formulación de políticas y los clientes del sector privado a fortalecer el análisis de género y a integrar las dimensiones de género en las políticas, las prácticas y las reformas institucionales. Además, ayudará a los gobiernos a mejorar la perspectiva de género de los sistemas presupuestarios (por ejemplo, en los Balcanes occidentales, Kazajstán, Moldova y Turquía) y los sistemas de adquisiciones (por ejemplo, en Indonesia). La integración de los datos sobre género y el análisis de género en las políticas, los sistemas y las prácticas facilitará la labor de abordar las barreras estructurales a la igualdad de género, y también mejorará el proceso decisorio y la ejecución, tanto en el sector público como en el privado.

67. **El BM ayudará a los clientes de los sectores público y privado a generar y utilizar los datos y los conocimientos sobre género para elaborar soluciones innovadoras.** Con la colaboración de ONU Mujeres, 2X Global y otros asociados, el BM seguirá fortaleciendo la capacidad de los clientes para recopilar y analizar datos desglosados por género y sobre cuestiones de género, incluidos los datos desglosados por orientación sexual e identidad de género, respecto de los cuales las organizaciones de la sociedad civil son asociados clave. Además, continuará ayudando a los clientes a generar y utilizar la evidencia sobre lo que funciona. Ampliará y aplicará los datos conductuales, así como las investigaciones sobre la economía política y la justificación económica de las cuestiones de género y medirá los avances en los factores que influyen en los resultados de género, como las normas, las actitudes y las barreras estructurales e institucionales. El incremento de las investigaciones sobre género que lleva a cabo el sector privado, así como de la evidencia sobre la justificación económica y los datos, permitirá elaborar nuevas medidas y soluciones para los clientes. IFC continuará elevando los estándares del mercado, establecerá y ampliará las prácticas y los marcos para influir en la asignación del capital de modo de priorizar a los pobres y las personas poco atendidas, y proporcionará apoyo a sus clientes para implementar servicios de asesoría sobre género e inclusión adaptados a sus necesidades.

68. **Como parte de las innovaciones, el BM incrementará el apoyo a sus clientes para probar, adaptar y ampliar soluciones orientadas a promover la igualdad de género.** Este enfoque permite acelerar la identificación y adopción de soluciones en las áreas de trabajo más recientes, por ejemplo, las que entrañan la participación de los hombres y los niños, abordan las normas sociales y los estereotipos de género, combaten la violencia de género y aplican las ciencias del comportamiento y las tecnologías digitales. Además de los diseños, el aprendizaje abarca la ejecución, incluidas las evaluaciones rápidas de los procesos de ejecución (por ejemplo, el modo en que inciden en las normas sociales y en la participación de las partes interesadas). Varias operaciones, incluidos los enfoques programáticos de varias etapas, junto con asistencia técnica, pueden facilitar la participación sostenida a largo plazo para integrar soluciones innovadoras en las políticas, los programas y los sistemas nacionales.

69. **En la labor de abordar las barreras a la igualdad de género, el BM aplica enfoques innovadores basados en datos conductuales.** La capacidad de entender y abordar las barreras conductuales a la igualdad de género, incluidos los factores sociales, psicológicos y económicos que inciden en el modo de pensar y actuar de las personas, permite mejorar los resultados de los proyectos, de manera sostenible y a escala. El BM integra las ciencias del comportamiento en el desarrollo, y aborda los detalles de las burocracias, las tecnologías y la prestación de servicios que a menudo se pasan por alto en el diseño estándar de las políticas, así como las normas sociales y de género. En los proyectos del Banco Mundial se han integrado las ciencias del comportamiento y los enfoques que tienen en cuenta las normas en todos los sectores con intervenciones que se pueden repetir; por ejemplo, se han incorporado enfoques conductuales para aumentar [la participación económica de las mujeres](#), mejorar [la salud materna](#), abordar [los factores que impulsan las normas de género relacionadas con la participación en la fuerza laboral](#) y otras cuestiones. Las innovaciones más recientes abordan los prejuicios de los encargados de la formulación de políticas en todos los niveles, así como las tecnologías, entre ellas las redes sociales, el entretenimiento educativo y la inteligencia artificial. Algunos proyectos contienen enfoques ambiciosos, como el trabajo con las comunidades para reducir la violencia de género. Estos enfoques se beneficiarán de evaluaciones y apoyo durante la ejecución para extraer enseñanzas y orientar las operaciones futuras. El fortalecimiento de la capacidad para integrar las ciencias del comportamiento y la perspectiva de las normas sociales en los programas y las

reformas institucionales y normativas permitirá abordar las desigualdades de género de una manera más holística y sostenible.

70. En materia de financiamiento, el BM ayudará a obtener los recursos necesarios para lograr resultados de género a escala de tres maneras. En primer término, como parte integral de la cartera de países del BM, en las operaciones de políticas de desarrollo se abordan en mayor medida las restricciones a la igualdad de género a través de las políticas, los programas y los sistemas nacionales⁶⁴. Cuando el entorno normativo es propicio, existe la posibilidad de ampliar las políticas específicas de género en dichas operaciones⁶⁵. En segundo término, el BM ampliará las asociaciones para movilizar financiamiento, mediante la colaboración con otras instituciones financieras internacionales, sobre la base de diversos ejemplos, como el Mecanismo Mundial de Financiamiento, el Fondo Verde para el Clima, la Iniciativa We-Fi, y la iniciativa Invertir en servicios de cuidado infantil. Por último, el BM ayudará a sus clientes a movilizar y asignar los recursos de manera eficaz para lograr resultados de género. El apoyo que proporciona a los Gobiernos para integrar el análisis de género en la política fiscal y la gestión presupuestaria contribuye a mejorar la priorización de las finanzas públicas y puede ayudar a garantizar que el gasto en apoyo de la igualdad de género esté protegido durante las épocas de restricciones fiscales.

71. El BM empleará una amplia gama de instrumentos de financiamiento del sector privado para promover la innovación, profundizar y aumentar la escala de la ejecución, lograr resultados y ampliar la base de inversionistas. IFC incrementará el uso de diversos instrumentos, entre ellos el financiamiento combinado (financiamiento catalizador en condiciones concesionarias combinado con capital en condiciones de mercado) y el financiamiento vinculado a la sostenibilidad (bonos con perspectiva de género, bonos sociales y de sostenibilidad, y préstamos y bonos vinculados a la sostenibilidad y basados en el desempeño), que permiten reducir las brechas de género en el acceso al capital y los mercados y aumentar las inversiones de alto impacto del sector privado en las economías emergentes y en desarrollo. Estos instrumentos pueden promover la creación de empleo, el aumento de la productividad y la mejora de otras condiciones económicas y sociales. MIGA utilizará sus garantías y sus productos de mejoramiento del crédito para reducir la brecha de inclusión financiera y promover una mayor igualdad de género por medio de la creación de capacidad de financiamiento adicional para las instituciones financieras. Como parte del plan de acción sobre cuestiones de género de MIGA en lo que respecta a los proyectos con marca de género, los clientes de la institución pueden acordar metas de financiamiento para las pymes propiedad de mujeres, lo que permite a los bancos ofrecer un mayor acceso a financiamiento.

⁶⁴ En México, por ejemplo, a través de una operación para políticas de desarrollo se respaldó una reforma de la Ley de Instituciones de Crédito con el objeto de priorizar los productos y los programas focalizados en las necesidades financieras de las mujeres, en particular los programas relacionados con el ahorro, el crédito y la protección del consumidor. Para fines de 2021, en menos de 2 años, el número de mujeres que tenían acceso a productos financieros proporcionados por los bancos estatales de desarrollo había aumentado un tercio, a más de 2,3 millones.

⁶⁵ Banco Mundial, 2021a.

72. **IFC se basará en el éxito de sus instrumentos de financiamiento del sector privado para promover enfoques innovadores de empoderamiento económico de las mujeres.** Los mecanismos de financiamiento combinado han desempeñado un papel clave en los mecanismos de inversión relacionados específicamente con el género, pues han catalizado y facilitado el acceso de las emprendedoras a capital para proyectos pioneros con altos riesgos percibidos y rendimientos inciertos⁶⁶. A través de todos sus mecanismos de inversión con financiamiento combinado relacionado específicamente con el género, IFC ha promovido el acceso a los mercados de capital y la capacidad y ha ayudado a aplicar de manera experimental nuevos tipos de inversiones con fondos y con el sector real (por ejemplo, en [Ribera Occidental y Gaza](#), [Túnez](#) y [Camerún](#)). IFC ha invertido USD 575 millones en seis bonos con perspectiva de género (en cada caso, el primero que se emitió en el respectivo mercado) y moviliza préstamos vinculados a la sostenibilidad y basados en el desempeño en diversos sectores, que abarcan desde la agroindustria hasta la infraestructura (por ejemplo, en [Brasil](#) y Turquía). Existen oportunidades para aumentar el financiamiento combinado y el financiamiento vinculado a la sostenibilidad con el propósito de expandir la labor de IFC en materia de género más allá de la actividad empresarial (que, si bien importante, es solo un aspecto de la actividad económica para mujeres) a fin de abarcar el empleo, los servicios de apoyo clave y otros temas.

73. **El BM ampliará las asociaciones y aumentará la participación de las partes interesadas para impulsar la acción colectiva.** La mayor interacción con los asociados y las partes interesadas permitirá formar coaliciones, integradas por actores gubernamentales, el sector privado, la sociedad civil y los asociados en la tarea del desarrollo, con el objetivo de impulsar reformas, como las reformas jurídicas que facilitan el acceso equitativo de las mujeres y las minorías sexuales y de género a las oportunidades económicas. En los lugares donde las costumbres y las normas sociales constituyen un impedimento para las reformas, el BM puede respaldar los esfuerzos para implementar nuevas leyes y políticas, incluidos los cambios conductuales necesarios para su implementación, como la utilización de las plataformas digitales para realizar campañas de comunicación social en apoyo de la legislación con perspectiva de género, programas basados en la escuela y la empresa que complementen las medidas gubernamentales (por ejemplo, las campañas para fomentar la educación de las niñas y la búsqueda de empleo en el área de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y para corregir las percepciones erróneas entre los hombres y los niños). El BM continuará trabajando con organizaciones de la sociedad civil (OSC), grupos de mujeres y el sector privado, y extraerá enseñanzas de dichas actividades. La mayor interacción con las OSC permitirá aumentar la transparencia y la rendición de cuentas por los resultados de género y facilitará la transición de las intervenciones humanitarias a las intervenciones en favor del desarrollo en los contextos de FCV⁶⁷.

⁶⁶ El financiamiento combinado es una herramienta utilizada por IFC y otras instituciones financieras de desarrollo para establecer un nuevo mercado, para abordar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y para movilizar financiamiento del sector privado en los casos en que, de otro modo, no estaría disponible. Este enfoque permite mitigar riesgos de inversión específicos, así como equilibrar los perfiles de riesgo y beneficios de las inversiones pioneras que no se podrían llevar a cabo en condiciones estrictamente comerciales. Al eliminar los riesgos, las herramientas de financiamiento combinado permiten movilizar más capital para empresas de mujeres y dirigidas por mujeres.

⁶⁷ Banco Mundial, 2020.

74. **Al centrar la atención en la arena política, el BM podrá identificar a los actores clave y lograr la participación de las partes interesadas para adaptar y formular soluciones.** Una comprensión más cabal de las instituciones formales e informales, los actores y las relaciones de poder permitirá adaptar las soluciones a los contextos locales, trabajar con los actores locales para identificar a los promotores del cambio y plantear las innovaciones de un modo congruente con las perspectivas locales. Además, puede ayudar a promover nuevas asociaciones o trabajar a través de los mecanismos comunitarios para ampliar los enfoques prometedores que han generado resultados (véase la sección 2, *supra*). El BM fortalecerá la capacidad interna para analizar la arena política (por ejemplo, mediante un mapeo de las OSC en contextos de FCV), para adaptar los factores que impulsan el cambio a resultados de género específicos y a los contextos locales, y para aumentar la capacidad para aplicar datos conductuales y herramientas digitales.

Tercer cambio: Complementación de la etiqueta y la marca de género con la rendición de cuentas por los resultados, incluida la orientación a los resultados de género, a través del trabajo en los países de todas las instituciones que componen el BM

75. **El BM se basará en el éxito logrado en la aplicación de la etiqueta y la marca de género para poner el acento en la ejecución y los resultados.** En los proyectos del Banco Mundial, las inversiones de IFC y las garantías de MIGA, se seguirá utilizando la etiqueta/marca de género para indicar una rigurosa orientación a los resultados de género en la etapa de diseño. Las orientaciones acerca de la etiqueta de género se actualizarán a fin de tener en cuenta la nueva evidencia respecto de las “medidas eficaces” y promover soluciones que permitan lograr la igualdad de género para todos. Además, el compromiso y la rendición de cuentas en la etapa de diseño se complementarán con un mayor énfasis en los resultados y apoyo para la ejecución. A fin de fortalecer la rendición de cuentas y crear oportunidades para extraer enseñanzas y orientar las operaciones en el futuro, en todas las operaciones incluidas en el seguimiento de las cuestiones de género, el informe final de ejecución, y los exámenes del informe final de ejecución y resultados y los informes de supervisión ampliada de los proyectos del IEG deberán contener información sobre los resultados de género y una evaluación de dichos resultados. Además, existen otras opciones para respaldar los resultados de género durante la ejecución, entre ellas las actualizaciones periódicas a través de informes sobre el estado de la ejecución y la obligación de analizar los avances y las cuestiones relativas a la ejecución en los exámenes de mitad del período.

76. **A fin de mejorar los resultados de género, el BM complementará la focalización en el nivel de los proyectos con un énfasis en las actividades estratégicas en los países.** En el examen de mitad del período de la Estrategia de Género, realizado por el IEG, se estableció que, para mejorar los resultados en materia de género, se podían fortalecer los enfoques impulsados por los países del BM, así como coordinar el apoyo dirigido a los sectores público y privado en toda la institución⁶⁸. A fin de impulsar resultados a nivel nacional y sectorial, en los programas nacionales del BM se utilizan cada vez más todos los instrumentos de la institución, incluidas las operaciones para políticas de desarrollo y las operaciones con objetivos específicos de género. El cambio de enfoque, de las operaciones individuales a las actividades estratégicas en los países, exige integrar el análisis de género para orientar las políticas y las inversiones, priorizar los puntos de partida en

⁶⁸ Banco Mundial, 2021b.

los que el BM tiene una ventaja comparativa y aprovechar todos sus instrumentos, incluso el trabajo conjunto de todas las instituciones que lo componen, para mejorar los resultados.

77. La orientación a los resultados de género en las actividades en los países entrañará un mayor uso del análisis de género. Sobre la base de las inversiones en datos y evidencia sobre género, el BM integrará el análisis de género en los análisis globales, regionales, sectoriales y nacionales, en el diálogo sobre políticas y en el diseño y la ejecución de los programas y las inversiones. A fin de promover medidas, se puede proporcionar ayuda a los encargados de la formulación de políticas y a otras partes interesadas de los sectores público y privado para cuantificar los beneficios potenciales de abordar barreras de género específicas, incluso las basadas en la orientación sexual y la identidad de género. Por ejemplo, el análisis del dividendo demográfico contribuyó a movilizar medidas de reforma como parte de las operaciones para políticas de desarrollo en Benin, y el análisis de las limitaciones del mercado laboral que las mujeres enfrentan en Vietnam permitió transformar el código de trabajo del país, de una ley de protección de las mujeres a una ley de promoción de la igualdad de género en el mercado laboral. En Argentina, el análisis que indicó que las minorías sexuales y de género tenían tasas de deserción escolar más altas y resultados educativos más bajos que sus pares condujo a su inclusión en un programa de educación dirigido a los grupos más vulnerables. A través de los productos conjuntos de IFC y el Banco Mundial, como los estudios de diagnóstico sobre el sector privado de los países, se promueve la colaboración entre los sectores público y privado para lograr la igualdad de género.

78. El marco de alianza con el país puede contener objetivos más ambiciosos y medidas para mejorar la rendición de cuentas por los resultados de género. La reciente incorporación de resultados de alto nivel en los MAP ha creado una oportunidad para priorizar y acrecentar los resultados de género en las actividades en los países. De los 14 MAP que se presentaron en el ejercicio de 2023, más de la mitad contenía resultados de alto nivel u objetivos del MAP independientes para promover resultados de género. La identificación de los resultados de género como resultados de alto nivel u objetivos independientes que pueden medirse representa un nivel de aspiraciones más alto en los MAP, donde, previamente, el género figuraba como una cuestión transversal con indicadores de resultados desglosados por género a nivel de proyecto. Como ejemplo, cabe mencionar las actividades en los países en las que se propone un programa coherente de intervenciones coordinadas en los sectores público y privado para propiciar resultados de género prioritarios. En el MAP de Uzbekistán (ejercicios de 2022-26), por ejemplo, se invirtió en estudios analíticos para definir las prioridades de género y se utilizó este análisis para promover resultados en todos los sectores, como la participación femenina en la fuerza laboral, el empoderamiento económico de las mujeres y la prevención de la violencia de género y las medidas de respuesta. El seguimiento de la contribución del BM a los resultados de alto nivel en materia de género a través de evaluaciones del aprendizaje de los programas y exámenes finales y del aprendizaje puede mejorar la rendición de cuentas por los resultados de género de los países. Asimismo, en las orientaciones relativas a las actividades en los países se puede destacar la importancia de las consultas con perspectiva de género para mejorar los resultados de los países.

79. **Hay puntos de partida para utilizar conjuntamente los instrumentos del Banco Mundial, IFC y MIGA con el objetivo de mejorar los resultados de género.** Un ejemplo digno de mención es el apoyo coordinado para intervenciones sectoriales que promueven las prioridades de género nacionales. En el sector financiero, por ejemplo, el apoyo del Banco Mundial suele incluir la implementación de reformas jurídicas y normativas para mejorar el entorno propicio. IFC proporciona inversiones y servicios de asesoría a las instituciones financieras y MIGA ofrece garantías para respaldar a las instituciones financieras de los sectores público y privado, que, en conjunto, permiten reducir las brechas de género a nivel nacional a través de compromisos para aumentar el acceso de las mujeres y las pymes dirigidas por mujeres al financiamiento. El trabajo conjunto de todas las instituciones del BM permite abordar las demandas de los clientes para movilizar recursos y soluciones de los sectores público y privado con el propósito de invertir, por ejemplo, en infraestructura digital y de servicios de cuidado.

80. **En el marco de la programación por países y por sectores, IFC respalda actividades estratégicas a nivel nacional y sectorial.** El Grupo de Género global, mayormente descentralizado, de IFC, junto con sus equipos encargados de las cuestiones de género en la industria mundial y los coordinadores/promotores de las cuestiones de género, conecta la programación y los resultados a nivel de los países e identifica los sectores prioritarios y los enfoques sectoriales, y, cuando existen oportunidades, establece conexiones entre las instituciones del BM. IFC procura repetir los programas multisectoriales sobre género impulsados por los países, como el de [Sri Lanka](#), en cuyo marco se abordaron las brechas de género económicas en los sectores de la industria prioritarios y se trabajó con el Banco Mundial para conectar los esfuerzos privados con los cambios normativos necesarios. Asimismo, IFC seguirá aprovechando su plataforma de aprendizaje entre pares del sector privado a nivel mundial, nacional y sectorial, y continuará complementando sus enfoques nacionales con enfoques sectoriales, sobre la base de su experiencia en materia de [instituciones financieras](#), [fondos](#), [agroindustrias](#), [manufacturas](#) e [infraestructura](#).

Recuadro 4.1 Predicar con el ejemplo: El BM posee sólidos procesos internos en materia de igualdad de género.

Las políticas de adquisiciones institucionales respaldan la igualdad de género. El BM es el único banco multilateral de desarrollo que se ha fijado el objetivo de [aumentar las adquisiciones a empresas propiedad de mujeres](#) a través de su programa de diversidad e inclusión de los proveedores. Mediante la incorporación de mejoras en los procesos de difusión, fortalecimiento de la capacidad y otros procesos respaldados por el programa, se han generado oportunidades para que las empresas de mujeres participen en la licitación de contratos del BM. El BM se ha propuesto aumentar la proporción de sus adquisiciones institucionales mundiales a empresas propiedad de mujeres, de casi el 6 % en el ejercicio de 2022 al 7 % en 2023 y al 10 % para 2030. En mayo de 2023, WEConnect International reconoció al BM, por segundo año consecutivo, como uno de los [Principales Defensores Mundiales de la Categoría Platino](#). Esta categoría incluye a las instituciones que han demostrado un altísimo compromiso con las adquisiciones inclusivas y la diversidad de los proveedores a nivel mundial.

El BM cuenta con sólidas políticas de salvaguardia contra la explotación, el abuso y el acoso sexuales. En los Marcos de Sostenibilidad de IFC y MIGA, incluidas las Normas de Desempeño, se aborda explícitamente la necesidad de prevenir y solucionar dichos flagelos. Ambas cuestiones se han integrado en el Marco Ambiental y Social del BM y en la versión actualizada del marco de adquisiciones, a fin de garantizar que los Gobiernos y los contratistas rindan cuentas. A partir del ejercicio de 2019, todos los proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura deben llevar a cabo un proceso de evaluación de los riesgos de explotación, abuso y acoso sexuales e implementar medidas de mitigación de riesgos, como se establece en la nota sobre buenas prácticas para gestionar los mencionados riesgos en las operaciones financiadas por el Banco que involucran obras civiles de gran envergadura. A partir del 1 de enero de 2021, el Banco Mundial es el primer banco multilateral de desarrollo que descalifica a los contratistas que no cumplen con sus obligaciones relacionadas con la violencia de género. En los Estándares de Desempeño Ambiental y Social de IFC y MIGA se establece que las empresas en las que se invierte deben abordar los riesgos de género, promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades, y velar por la salud y la seguridad de las comunidades. Desde 2019, IFC se basa en su Marco de Sostenibilidad, incluidos sus Estándares de Desempeño Ambiental y Social, para evaluar todas las inversiones en términos de la igualdad de género, con el propósito de promover la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la participación inclusiva, y el bienestar de la comunidad, así como para identificar la violencia de género, el acoso sexual y la explotación y el abuso sexuales como riesgos importantes. A partir de 2021, MIGA aplica un enfoque similar a través de sus garantías y sus proyectos de mejoramiento del crédito. En el marco de las soluciones de sostenibilidad ambiental y social de IFC y MIGA, se promueven las normas globales, se mejora el desempeño social de las empresas y se propician inversiones sostenibles.

El BM ha logrado avances en la promoción de la igualdad de género en las prácticas de recursos humanos. En el Banco, ha aumentado la proporción de hombres y mujeres que consideran que sus oportunidades de promoción son justas, y ha mejorado el equilibrio de género en los grados GG-GH. En IFC, la retención de mujeres en posiciones sénior ha mejorado y en la actualidad es proporcional a la de los grados GE-GF, y las políticas y prácticas en materia de contratación y promoción y condiciones de trabajo flexibles son más adecuadas. MIGA ha logrado la paridad de género en las funciones técnicas GG o superiores y ha incrementado la proporción de las mujeres en la administración, y la representación de los hombres en los niveles GE-GF. El personal de MIGA participa en debates en grupos pequeños sobre diversidad, equidad e inclusión, lo que ofrece una plataforma para la difusión transparente de las opiniones y para el diálogo.

81. Los compromisos institucionales del BM en materia de igualdad de género promueven la rendición de cuentas y continuarán impulsando resultados. En la actualidad, el BM realiza un seguimiento de los compromisos institucionales que se refleja en los sistemas de calificación institucional del BM e IFC y en los principales indicadores del desempeño de IFC, en los compromisos sobre el aumento del capital, y en los compromisos en materia de políticas y el Sistema de Medición de Resultados de la AIF. El marco de resultados de la Estrategia de Género del BM se elaborará mediante consultas con partes interesadas internas y externas para determinar el impacto del apoyo de la institución. Asimismo, se aprovecharán las herramientas de seguimiento existentes con indicadores de los sectores público y privado para el seguimiento de los resultados

y productos de las operaciones del BM. A fin de acentuar el énfasis en los resultados, se incorporarán nuevos mecanismos para respaldar la rendición de cuentas interna, incluso a través de mejoras de los productos vinculados con las actividades en los países que se analizan en el Directorio. La hoja de ruta para la evolución y el sistema de calificación institucional renovado complementarán estos esfuerzos para mejorar la orientación a los resultados de género y su seguimiento. Además, el BM seguirá promoviendo la igualdad de género a través de sus procesos internos (recuadro 4.1).

Seguimiento de la ejecución

82. **El BM respaldará y supervisará la ejecución a través de múltiples canales.** Estos incluyen la actualización y elaboración de nuevas notas de orientación, plantillas, actividades de capacitación y material informativo, que en algunos casos estarán sujetos a seguimiento en el nivel 3 del marco de resultados y recibirán apoyo a través de los procesos existentes relacionados con la planificación estratégica, la presupuestación y el examen del desempeño. Dentro del BM, las Prácticas Globales y Regionales/las industrias pueden adoptar medidas adicionales, como los planes de acción regional sobre cuestiones de género, los planes institucionales de ejecución de la estrategia de género, las notas sobre las Prácticas Globales/la industria.

83. **IFC preparará su tercer Plan Institucional de Ejecución de la Estrategia de Género, que contendrá información detallada sobre su objetivo y su ejecución.** IFC prevé profundizar y ampliar sus esfuerzos en materia de género e inclusión de conformidad con los objetivos y los resultados de la Estrategia de Género; aumentar los instrumentos financieros con perspectiva de género, como el financiamiento combinado y el financiamiento vinculado a la sostenibilidad para reducir las brechas de género en el sector privado; incluir las cuestiones de género de manera intencional en todas las inversiones, y tener en cuenta los resultados durante todo el ciclo de los proyectos (por ejemplo, poniendo más énfasis en la gestión de la cartera activa, el aumento de la recopilación y el análisis de los datos sobre el impacto desglosados por género, y las evaluaciones ex post). El tercer Plan Institucional de Ejecución de la Estrategia de Género de IFC cumplirá la función de una hoja de ruta operativa para ejecutar la Estrategia de Género del BM.

84. **MIGA está preparando su segundo Plan Institucional de Ejecución de la Estrategia de Género para 2024-2026.** El plan se centra en la profundización de la integración de las cuestiones de género y la capacidad en la institución, con el objetivo de aumentar las oportunidades de género en los proyectos que respalda. MIGA integrará las lecciones aprendidas y las mejores prácticas de IFC y del Banco Mundial para elaborar su arquitectura de género y ejecutarla. El segundo plan reflejará las vías y los marcos estratégicos establecidos en la Estrategia de Género del BM para 2024-2030. Al mismo tiempo, se garantizará que su grado de ambición sea compatible con su capacidad.

CONCLUSIONES

85. **En medio de los urgentes desafíos históricos y actuales, en la Estrategia de Género del BM para 2024-2030 se propone el objetivo ambicioso de acelerar la igualdad de género para lograr un futuro sostenible, resiliente e inclusivo.** Para concretar esta aspiración, es necesario adoptar diversas medidas. En vista de que la igualdad de género no se logra con facilidad, la Estrategia de Género se basa en datos derivados de los esfuerzos mundiales realizados durante décadas. Aunque los enfoques propuestos son prometedores, es necesario que las expectativas respecto de los resultados sean realistas debido a la magnitud de los desafíos relacionados con la consecución de la igualdad de género. Están en juego los cambios de comportamiento, las políticas y las leyes que abarcan la vida de las personas, las actividades empresariales, las políticas nacionales y los acuerdos internacionales. Para lograr avances en esa agenda, será necesario trabajar en todos los ámbitos de la sociedad, desde el Gobierno hasta las empresas y las organizaciones cívicas. El modo en que esta reestructuración se concrete dependerá de las incertidumbres que se encuentren en el camino. Con ese fin, se necesitarán procesos de cambio que sean legítimos (y que se perciban ampliamente de ese modo), una comprensión cabal de la arena política y una mayor interacción con todas las partes interesadas y todos los asociados. Si bien es probable que el cambio sea incremental, el BM aumentará la rendición de cuentas por los resultados de género. A fin de ampliar las asociaciones y aumentar la participación de las partes interesadas para acelerar los avances hacia la igualdad de género, el BM aprovechará sus ventajas comparativas, que abarcan la profundidad de su labor en los países y su alcance mundial, así como las relaciones y los instrumentos de los sectores público y privado, los conocimientos multisectoriales y la movilización y obtención de financiamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahmed, Tanima, Elena Glinskaya, Amanda Devercelli, Rudaba Nasir and Laura B. Rawlings. (2023). Thematic Policy Brief on Addressing Care to Accelerating Equality. Forthcoming, World Bank Group Gender Thematic Notes Series. World Bank Group
- Al Tuwajiri, Sameera, Amparo Elena Gordillo-Tobar, Charlotte Pram Nielsen, Priyadarshini Rakh, and Seemeen Saadat. (2023). Prioritizing Gender in Universal Health Coverage at the World Bank. Forthcoming, World Bank Group Gender Thematic Notes Series. World Bank Group.
- Aranda Jan, Clara, and Qursum Qasim. (2023). Increasing Access to Technology for Inclusion. Issues and Practice Note Series. World Bank, Washington DC. <http://hdl.handle.net/10986/39495>
- Badgett, L. (2020). *The Economic Case for LGBT Equality: Why Fair and Equal Treatment Benefits Us All*. Beacon Press.
- Bastagli, Francesca, Jessica Hagen-Zanker, Luke Harman, Valentina Barca, Georgina Sturge, and Tanja Schmidt. (2016). Cash Transfers: What Does the Evidence Say? A Rigorous Review of Programme Impact and of the Role of Design and Implementation Features. London: Overseas Development Institute (ODI). <https://cdn.odi.org/media/documents/11316.pdf>.
- Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2012). Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India. *Science (American Association for the Advancement of Science)*, 335(6068), 582–586. <https://doi.org/10.1126/science.1212382>
- BNEF. (2020). *Gender Diversity and Climate Innovation*. Bloomberg NEF and Sasakawa Peace Foundation. https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/BNEF-Sasakawa-Peace-Foundation-Gender-Diversity-and-Climate-Innovation_12012020_FINAL.pdf
- Brixi, Hana, Ellen Lust, and Michael Woolcock. 2015. Trust, Voice, and Incentives : Learning from Local Success Stories in Service Delivery in the Middle East and North Africa. Openknowledge.worldbank.org. Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/21607>.
- Bursztyn, Leonardo, Alexander Cappelen, Bertil Tungodden, Alessandra Voena, and David Yanagizawa-Drott. (2023). How are gender norms perceived? Working Paper. <https://www.leonardobursztyn.com/HowAreGenderNormsPerceived.pdf>
- Casey, Erin, Juliana Carlson, Sierra Two Bulls, and Aurora Yager (2018) "Gender transformative approaches to engaging men in gender-based violence prevention: A review and conceptual model" *Trauma, Violence, & Abuse* 19(2): 231-246.
- Case, Anne, and Angus Deaton. *Deaths of Despair and the Future of Capitalism*. Princeton University Press, 2020. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpr7rb2>.
- Cortez, Clifton, Trishna R Rana, Rudaba Zehra Nasir, and John Arzinos. (2023). Sexual Orientation and Gender Identity Inclusion. Forthcoming, World Bank Group Gender Thematic Notes Series. World Bank.
- Deininger, Franziska, Andrea Woodhouse, Anne Kuriakose, Ana Gren, and Sundas Liaqat. (2023). Placing Gender Equality at the Center of Climate Action. World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series Issues and Practice Note. World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39436>
- Duflo, E. (2003). Grandmothers and Granddaughters: Old-Age Pensions and Intrahousehold Allocation in South Africa. *The World Bank Economic Review*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.1093/wber/lhg013>
- EBRD, CDC, & IFC. (2020). *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*. EBRD, CDC, IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=orHDkxy

- Equimundo. (2022). *The International Men and Gender Equality Survey: A status report on men, women, and gender equality in 15 headlines*. Equimundo. <https://www.menandgenderequality.org/global-headlines-report/>
- Erman, A., Robb , S. A. D. V., Thies, S. F., Kabir, K., & Maruo, M. (2021). *Gender Dimensions of Disaster Risk and Resilience*. World Bank. <https://elibrary-worldbank-org.libproxy-wb.imf.org/doi/abs/10.1596/35202>
- Flor, L. S., Friedman, J., Spencer, C. N., Cagney, J., Arrieta, A., Herbert, M. E., Stein, C., Mullany, E. C., Hon, J., Patwardhan, V., Barber, R. M., Collins, J. K., Hay, S. I., Lim, S. S., Lozano, R., Mokdad, A. H., Murray, C. J. L., Reiner, R. C., Sorensen, R. J. D., ... Gakidou, E. (2022). Quantifying the effects of the COVID-19 pandemic on gender equality on health, social, and economic indicators: A comprehensive review of data from March, 2020, to September, 2021. *The Lancet*, 399(10344), 2381–2397. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)00008-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)00008-3)
- Gambacorta, L., Pancotto, L., Reghezza, A., & Spaggiari, M. (2022). *Gender Diversity in Bank Boardrooms and Green Lending: Evidence from Euro Area Credit Register Data* (SSRN Scholarly Paper No. 4244413). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4244413>
- Gender Data Portal. (n.d.). *Labor force participation rate (percent of population)*. World Bank Gender Data Portal. Retrieved January 10, 2023, from <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/>
- Goldstein, M., Gonzalez, P., Papineni, S., & Wimpey, J. (2022). *Childcare, COVID-19-19 and Female Firm Exit: Impact of COVID-19-19 School Closure Policies on Global Gender Gaps in Business Outcomes* (Policy Research Working Paper No. 10012). World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/1b92ddd8-d8fe-5b8a-821c-432972bfa5a2/content>
- Halim, Daniel, Michael O’Sullivan, and Sahay Abhilasha. (2023). *Increasing Female Labor Force Participation*. World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series; Evidence and Practice Note. <http://hdl.handle.net/10986/39435>
- Halim, D., Ubfal, D., & Wangchuk, R. (2023a). *Policy Lessons on Supporting Women Entrepreneurs*. Gender Innovation Lab Federation Evidence Series No. 3, World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39427>
- Halim, D., Ubfal, D., & Wangchuk, R. (2023b). *Policy Lessons on Social Protection*. Gender Innovation Lab Federation Evidence Series No. 8, World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39433>
- Halim, D., Ubfal, D., & Wangchuk, R. (2023c). *Policy Lessons on Agriculture*. Gender Innovation Lab Federation Evidence Series No. 3, World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39430>
- Halim, D., Ubfal, D., & Wangchuk, R. (2023d). *Policy Lessons on Women’s Land Titling*. Gender Innovation Lab Federation Evidence Series No. 3, World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39431>
- Horowitz, J. M., & Fetterolf, J. (2020, April 30). *Worldwide Optimism About Future of Gender Equality, Even as Many See Advantages for Men*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/global/2020/04/30/worldwide-optimism-about-future-of-gender-equality-even-as-many-see-advantages-for-men/>
- IFC. (2017). *Investing in Women: New Evidence for the Business Case*. IFC. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ac8fca18-6586-48cc-bfba-832b41d6af68/IFC+Invest+in+Women+October+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IYLVAcA>
- IFC. (2019). *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*. IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/gender-balance-in-emerging-markets

- IFC. (2023). *IFC Banking on Women, Business Case Update #5: Lower NPLs for Women-Owned SMEs*. IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8233ad37-7de8-4168-90d9-e993eb954770/NPL_Business_Case_Update_5_Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=opYv1DD
- Iglesias, C. (2020, March 10). The gender gap in internet access: Using a women-centred method. *World Wide Web Foundation*. <https://webfoundation.org/2020/03/the-gender-gap-in-internet-access-using-a-women-centred-method/>
- ILO. (2015). *Gender Equality and Green Jobs* [Policy Brief]. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf
- International Monetary Fund. (2022). *IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender* (Policy Paper No. 2022/037). IMF. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2022/07/28/IMF-Strategy-Toward-Mainstreaming-Gender-521344>
- Jayachandran, S. (2021). Social Norms as a Barrier to Women’s Employment in Developing Countries. *IMF Economic Review*, 69(3), 576–595. <https://doi.org/10.1057/s41308-021-00140-w>
- King, Lawrence, Gábor Scheiring, and Elias Nosrati. “Deaths of Despair in Comparative Perspective.” *Annual Review of Sociology* 48, no. 1 (2022): 299–317. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030320-031757>.
- Klapper, Leora, Dorothe Singer, and Saniya Ansar. (2022). *The Global Findex Database 2021. Women and Financial Inclusion*. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/0254f85d1cceece6e72362a71eb600e4-0430062023/original/Findex2021-GenderBrief-030823.pdf>
- Lee, J. E. (2021). *Marriage and Misallocation: Evidence from 70 Years of U.S. History* [Department of Economics, London School of Economics]. https://jayeuijungle.github.io/website/jay_paper.pdf
- Lo Bue, M. C., Le, T. T. N., Santos Silva, M., & Sen, K. (2022). Gender and vulnerable employment in the developing world: Evidence from global microdata. *World Development*, 159, 106010. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106010>
- Maruo, Mirai, Diana Arango, Ariana Grossi, and Manuel Contreras Urbina. (2023). *Addressing Gender-Based Violence to Accelerate Gender Equality*. Forthcoming, World Bank Group Gender Thematic Notes Series. World Bank Group.
- Murad Khan, Myra, Raja Bentaouet Kattan, and Shobhana Sosale. (2023). *Examining Trends and Policies in Girls’ Education and Beyond*. Forthcoming, World Bank Group Gender Thematic Notes Series. World Bank Group.
- Narayan, D. (2023). *Gender Equality and Collective Wellbeing: The Power of Changing Mindsets* [Forthcoming]. World Bank Group.
- Pande, R. (2020). Can democracy work for the poor? *Science (American Association for the Advancement of Science)*, 369(6508), 1188–1192. <https://doi.org/10.1126/SCIENCE.ABB4912>
- Pennings, S. M. (2022). *A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37062>
- Pimkina, S., & de La Flor, L. (2020). *Promoting Female Labor Force Participation* (Jobs Working Paper No. 56). World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34953>
- Sahay, Abhilasha. (2023). *Closing Gender Gaps in Earnings*. World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series. <http://hdl.handle.net/10986/39596>

- Salazar, Loty Adriana Eftimie, Kamila Galeza, Ann Moline, and Maria Beatriz Orlando. (2023). Increasing Women's Representation in Business Leadership. Forthcoming, World Bank Group Gender Thematic Notes Series. World Bank Group.
- Schady, Norbert, Alaka Holla, Shwetlena Sabarwal, Joana Silva, and Andres Yi Chang. 2023. Collapse and Recovery: How the COVID-19 Pandemic Eroded Human Capital and What to Do about It. Washington, DC: World Bank. <https://doi.10.1596/978-1-4648-1901-8>.
- The Economist. (2023, March 6). *The Economist's glass-ceiling index*. The Economist. <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index>
- Tommasi, D. (2019). Control of resources, bargaining power and the demand of food: Evidence from PROGRESA. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 265–286. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.04.008>
- Ubfal, Diego. (2023). *What Works in Supporting Women-led Businesses?* (World Bank Group Gender Thematic Notes Series). World Bank Group. <http://hdl.handle.net/10986/38564>
- UN Women. (2021). *Measuring the shadow pandemic: Violence against women during COVID-19-19*. UN Women. <https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga>
- UNDP. (2020). *2020 Gender Social Norms Index (GSNI)*. United Nations Development Programme. <https://hdr.undp.org/content/2020-gender-social-norms-index-gsni>
- UNESCO. (2022). *Leave no child behind: Global report on boys' disengagement from education*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381105>
- WHO. (2021, March 9). *Devastatingly pervasive: 1 in 3 women globally experience violence*. WHO. <https://www.who.int/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>
- “Women in the Boardroom - a Global Perspective - 7th Edition | Deloitte SEA.” n.d. Deloitte Singapore. <https://www2.deloitte.com/sg/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-global-perspective-seventh-edition.html>.
- World Bank. (2012). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/4391>
- World Bank. (2017). *World Development Report 2017: Governance and the Law*. World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2017>
- World Bank. (2020). *Demographic Transition: Lessons from Bangladesh's Success Story*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33672>
- World Bank. (2021a). *2021 Development Policy Financing (DPF) Retrospective: Facing Crisis, Fostering Recovery*. World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099623509132210285/pdf/IDU0249804670b2fc0466f083850d1aad1818915.pdf>
- World Bank. (2021b). *World Bank Group Gender Strategy Mid-Term Review: An Assessment by the Independent Evaluation Group* (Independent Evaluation Group). World Bank. <https://ieg.worldbankgroup.org/evaluations/gender-strategy-mid-term-review>
- World Bank. (2022b). *Breaking Barriers: Female Entrepreneurs Who Cross Over to Male-Dominated Sectors*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36940>
- World Bank. (2023). *Women, Business and the Law 2023*. World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/39462>
- World Bank Group. (2017) Gender Strategy FY16-23: Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth. World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/World-Bank-Group-gender-strategy-FY16-23-gender-equality-poverty-reduction-and-inclusive-growth>

World Bank Group. (2020). World Bank Group Strategy for Fragility, Conflict, and Violence 2020–2025. World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/844591582815510521/World-Bank-Group-Strategy-for-Fragility-Conflict-and-Violence-2020-2025>