

ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL GRUPO
BANCO MUNDIAL PARA 2024-2030

ACELERAR LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA PONER FIN A LA POBREZA EN UN PLANETA HABITABLE



GRUPO BANCO MUNDIAL



ACELERAR
LA IGUALDAD

© 2024 Grupo Banco Mundial
1818 H Street NW, Washington, DC 20433, EE. UU.
Teléfono: 202-473-1000; sitio web: www.worldbank.org

Esta obra ha sido realizada por el personal del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), la Asociación Internacional de Fomento (AIF), la Corporación Financiera Internacional (IFC) y el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (MIGA), denominados colectivamente Grupo Banco Mundial, con contribuciones externas.

El Grupo Banco Mundial no garantiza la exactitud, confiabilidad ni integridad del contenido de este documento, ni de las conclusiones o los juicios aquí presentados, y no acepta responsabilidad ni obligación alguna por omisiones o errores en el contenido (incluidos, entre otros, errores tipográficos y técnicos) ni por acciones derivadas de ellos. Las fronteras, los colores, las denominaciones, los enlaces, las notas al pie y demás datos que aparecen en este documento no implican juicio alguno por parte del Grupo Banco Mundial sobre la condición jurídica de ninguno de los territorios ni la aprobación o aceptación de tales fronteras. La cita de obras de otros autores no implica el respaldo del Grupo Banco Mundial a las opiniones expresadas por estos o al contenido de sus obras. Las opiniones, interpretaciones y conclusiones aquí expresadas no son necesariamente reflejo de la opinión de las organizaciones del Grupo Banco Mundial, de sus respectivos Directorios Ejecutivos ni de los Gobiernos que representan.

El contenido de este documento tiene por objeto brindar información general únicamente y no pretende servir de asesoramiento jurídico, bursátil o de inversiones, ni de opinión relativa a la conveniencia de ninguna inversión, ni una solicitud de ningún tipo. Es posible que las organizaciones del Grupo Banco Mundial o sus afiliadas tengan alguna inversión o interés financiero en determinadas empresas y partes mencionadas en este documento o que les proporcionen otro tipo de asesoría o servicios.

Nada de lo que figura en el presente documento constituirá ni se considerará una limitación, renuncia, extinción o modificación de alguno de los privilegios, inmunidades o exenciones, según corresponda, de ninguna de las organizaciones del Grupo Banco Mundial, los cuales quedan específicamente reservados en su totalidad.

Derechos y autorizaciones



Esta obra está disponible bajo la [Licencia Creative Commons de Reconocimiento-No Comercial-SinObraDerivada 3.0 Organizaciones Intergubernamentales](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/). En virtud de la licencia Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada, queda permitido copiar, distribuir y transmitir esta obra exclusivamente para fines no comerciales en las siguientes condiciones:

Cita de la fuente: La obra debe citarse de la siguiente manera:

Grupo Banco Mundial (2024), Estrategia de Género del Grupo Banco Mundial para 2024– 2030: Acelerar la igualdad de género para poner fin a la pobreza en un planeta habitable, Washington, DC, Banco Mundial. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Organizaciones Intergubernamentales (CC BY-NC-ND 3.0 IGO).

No Comercial: Esta obra no se puede utilizar para fines comerciales.

Sin Obra Derivada: Esta obra no se puede alterar, transformar ni adaptar.

Contenido de terceros: El Grupo Banco Mundial no es necesariamente propietario de todos los componentes de esta obra, por lo que no garantiza que el uso de los componentes o las partes que son propiedad de terceros no violará los derechos de estos. El riesgo de reclamo derivado de dicha violación correrá por exclusiva cuenta del usuario. En caso de que se desee reutilizar algún componente de esta obra, será responsabilidad del usuario determinar si debe solicitar autorización y obtener dicho permiso del propietario de los derechos de autor. Como ejemplos de componentes, se pueden mencionar los cuadros, los gráficos o las imágenes, entre otros.

Cualquier consulta sobre derechos y licencias deberá enviarse a la siguiente dirección: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, Estados Unidos; correo electrónico: pubrights@worldbank.org.



ACCELERAR LA IGUALDAD DE GÉNERO PARA PONER FIN A LA POBREZA EN UN PLANETA HABITABLE

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



GRUPO BANCO MUNDIAL



ACCELERAR
LA IGUALDAD

ÍNDICE

v	AGRADECIMIENTOS
viii	SIGLAS Y ABREVIATURAS
ix	PANORAMA GENERAL
	1. LA URGENCIA Y EL CARÁCTER FUNDAMENTAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO
02	Los avances hacia la igualdad de género han sido lentos y desiguales, y en algunos casos se han producido retrocesos
06	La igualdad de género es fundamental para poner fin a la pobreza en un planeta habitable
07	Las lecciones aprendidas revelan la necesidad de comprometerse de forma diferente para avanzar en la igualdad de género
	2. MARCO CONCEPTUAL
11	La arena de negociación de las políticas determina los resultados en materia de igualdad de género
13	Factores que impulsan el cambio para la igualdad de género: Innovación, financiamiento y acción colectiva
	3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y RESULTADOS
19	Bienestar fundamental: Poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano
23	Participación económica: Ampliar y facilitar las oportunidades económicas
26	Liderazgo: Lograr la participación de las mujeres como líderes
	4. EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO PARA 2024-2030
29	Aprendizajes de la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023
30	El GBM participará con un mayor grado de ambición y de manera diferente
30	Dirección n.º 1. Prepararse para la nueva ambición: Conocimiento, capacidad y asociaciones
32	Dirección n.º 2. Implementar los factores que impulsan el cambio
34	Dirección n.º 3. Fortalecer la rendición de cuentas por los resultados referidos a la igualdad de género
35	Apoyo a la ejecución y seguimiento de los resultados
38	Conclusión
39	ANEXO 1: EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL GRUPO BANCO MUNDIAL PARA 2024-2030
40	ANEXO 2: MARCO DE RESULTADOS
43	BIBLIOGRAFÍA

AGRADECIMIENTOS

La Estrategia de Género del Grupo Banco Mundial (GBM) para 2024-2030 se enmarca en la visión estratégica del presidente del GBM, Ajay Banga, elaborada a través del debate sobre el compromiso estratégico con los directores ejecutivos y los altos funcionarios del GBM. Ha sido elaborada conjuntamente por la Asociación Internacional de Fomento (AIF), el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), la Corporación Financiera Internacional (IFC) y el Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (MIGA). Esta es la culminación de dos años de intenso compromiso interno y externo, que comenzó con la campaña anual [Accelerate Equality](#), seguido de un año de diálogos informales y [consultas](#) formales.

La estrategia también se basó en varios aportes técnicos, incluida una [Serie de notas temáticas sobre políticas de género](#) del GBM, una [Serie sobre evidencia causal](#) de la Federación de Laboratorios de Innovación de Género, la [Retrospectiva sobre prevención y respuesta a la violencia de género](#) en las operaciones del Banco Mundial, la [Retrospectiva sobre género y desarrollo](#), y la [Retrospectiva de la ejecución de IFC](#) de la Estrategia de Género del GBM.

Ha sido elaborada bajo la dirección de Hana Brix (directora global de Género, Banco Mundial) en colaboración con Nathalie Kouassi Akon Gabala (directora de Género e Inclusión Económica, IFC), Mary Porter Peschka (directora de las soluciones de Sostenibilidad, Medio Ambiente, Aspectos Sociales y Gobernanza y Género, IFC), Paul Barbour (director principal de Estrategia, MIGA), Merli Margaret Baroudi (directora de Economía y Sostenibilidad, MIGA), Kate Wallace (gerente sectorial, Sostenibilidad, Infraestructura y Manufactura, Agricultura y Servicios, MIGA) y Moritz Nebe (gerente sectorial de Economía, MIGA).



La orientación general estuvo a cargo de Mamta Murthi (vicepresidenta de Desarrollo Humano, Banco Mundial), Emmanuel B. Nyirinkindi (vicepresidente de Soluciones Transversales, IFC), Susan M. Lund (vicepresidenta de Economía y Desarrollo del sector privado, IFC) y Ethiopis Tafara (vicepresidente y jefe de Riesgos, Asuntos Jurídicos y Administrativos, MIGA). Axel van Trotsenburg (director gerente superior, Banco Mundial), Anna Bjerde (directora gerente de operaciones, Banco Mundial), Makhtar Diop (director gerente, IFC) e Hiroshi Matano (vicepresidente ejecutivo, MIGA) se ocuparon de la dirección general.

El Consejo de Liderazgo de Género del GBM, conformado por Louise Cord, Amit Dar, Manuela Francisco, Arturo Herrera Gutiérrez, Elisabeth Huybens, Soukeyna Kane, Stefan G. Koeberle, Luis-Felipe López-Calva, Samia Msadek, Illango Pachamuthu, Jean Pesme, Christine Zhenwei Qiang, Carolina Sánchez-Páramo, Iffath Sharif, Ayat Soliman y Jill Wilkins, contribuyó estratégicamente.

El equipo central estuvo dirigido por Laura Rawlings (economista principal de Género, Banco Mundial), Atia Byll-Catarina (jefa de Género, MIGA), Amy Luinstra (directora en funciones, Operaciones, Género e Inclusión Económica, IFC) y Priyanka Tayal Kolasa (codirectora en funciones y jefa de Estrategia, Género e Inclusión Económica, IFC). Junto con el equipo central, también formaron parte del equipo de desarrollo de la estrategia Lucia Hanmer, Maria Ionata, Andrea Kucey, Brett Libresco, María Beatriz Orlando, Diego Ubfal y Michael Woolcock del Banco Mundial; Henriette Kolb y Carol Marina Tojeiro de IFC, y Elizabeth Mensah de MIGA.

El equipo ampliado estuvo formado por Agarth Adubofuor, Charlotte Ampaire, Anna Tabitha Bonfert, Sarah Bunker, Meghna Chadha, Sandra Karolina Jensson, Elizabeth Koechlein, Sundas Liaqat, Meg McClure, Shirley Bekoe Ohene,

Simona Palummo, Saman Rejali y Harsh Vardhan Sahni, del Banco Mundial; Laila Elrefai y Heather Kipnis, de IFC, y Hiroyuki Hatashima y Hilary Steiner, de MIGA. Chiara Broccolini, Israel David Meléndez, Bruce Ross-Larson y Junya Yuan prestaron apoyo logístico, de diseño y de edición. La Federación de Laboratorios de Innovación de Género, los encargados de las cuestiones de género y cientos de otros equipos y personal del GBM realizaron valiosas contribuciones.

La estrategia contó con el asesoramiento del Consejo Asesor sobre Género del GBM, conformado por Chatib Basri (comisario presidente, Bank Mandiri y presidente de la Junta Asesora, Mandiri Institute), Gabriela Bucher (directora ejecutiva, Oxfam International), Anila Denaj (miembro del Parlamento y ex ministra de Finanzas, Albania), Mats Granryd (director general, Asociación GSM), Zainab Ahmed (ex ministra de Finanzas, Presupuesto y Planificación Nacional, Nigeria), Sima Bahous (directora ejecutiva, ONU Mujeres), Cina Lawson (ministra de Economía Digital y Transformación Digital, Togo), Nourah Mehyar (directora general, Nafith Logistics International), Rebecca Miano (secretaria del Gabinete, Comunidad de África Oriental, Tierras Áridas y Semiáridas y Desarrollo Regional), y David Miliband (presidente y director general, Comité Internacional de Rescate).

Consultas mundiales

El GBM llevó a cabo consultas presenciales en 28 países y contó con la participación de representantes de más de 600 entidades de más de 110 países. Entre ellos había representantes gubernamentales, parlamentarios, círculos académicos, representantes del sector privado, filántropos, grupos juveniles, organizaciones feministas, grupos de pueblos indígenas, organismos de las Naciones Unidas, bancos multilaterales de desarrollo y otros socios para el desarrollo. Se hizo un esfuerzo especial para sumar a las organizaciones de la sociedad



civil, con el apoyo de la Fundación William y Flora Hewlett. Miles de partes interesadas con conocimientos diversos participaron en reuniones presenciales, diálogos virtuales, una encuesta en línea, aportes por escrito y participación en foros mundiales. Los resúmenes de estos debates, consultas y comentarios están disponibles en el [sitio web sobre consultas del GBM](#).

El equipo de Relaciones Externas e Institucionales del GBM fue un socio inestimable en las consultas. Además, Abigail Goodnow Dalton, Elizabeth Mensah, Mary Porter Peschka, Laila Elrefai, Carla Pittalis, Abhilasha Sahay, Diego Ubfal y Najibullah Ziar desempeñaron un rol decisivo en la organización de las consultas mundiales, en colaboración con cientos de empleados del GBM de las oficinas en los países.

En las consultas nacionales realizadas en Angola, Bosnia y Herzegovina, la República Democrática del Congo, Egipto, El Salvador, Francia, India, Indonesia, Irlanda, Kazajstán, Kenya, la República Kirguisa, Malawi, Mauritania, Marruecos, Mozambique, Nigeria, Pakistán, Panamá, Perú, Rwanda, Tanzania, Tailandia, Türkiye, Reino Unido, Estados Unidos, Uruguay y Vietnam se recibieron valiosos aportes de un amplio abanico de partes interesadas del ámbito público, privado y no gubernamental.

Las partes interesadas también hicieron aportes en numerosos foros mundiales y regionales, como la conferencia Women Deliver en Kigali, la cumbre de Mujeres Líderes Políticas en Bruselas, las reuniones del Comité de Ayuda al Desarrollo sobre Igualdad de Género de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en París, el 67.º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en Nueva York, y las Reuniones Anuales y las Reuniones de Primavera del GBM y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AIF	Asociación Internacional de Fomento
BIRF	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento
COVID-19	enfermedad por coronavirus 2019
CTIM	ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
FCV	fragilidad, conflicto y violencia
GBM	Grupo Banco Mundial
IFC	Corporación Financiera Internacional
MAP	marco de alianza con el país
MIGA	Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones
ONU	Naciones Unidas
OPD	operación relativa a políticas de desarrollo
OSC	organización de la sociedad civil
UFGE	Mecanismo General para la Igualdad de Género
We-Fi	Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras

PANORAMA GENERAL

La igualdad de género constituye un imperativo urgente. Las crisis, los conflictos y las tendencias mundiales como el cambio climático, la escasez de recursos naturales y las transiciones tecnológicas agravan las desigualdades. En muchas sociedades, los retrocesos y las reacciones en contra de la igualdad de género, así como el lento crecimiento económico y las limitaciones fiscales y de endeudamiento de los Gobiernos, complican el desafío. El avance hacia el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 en materia de igualdad de género no está orientado en la dirección correcta.

La igualdad de género para todas las personas es una cuestión de equidad y justicia. La igualdad de género es un principio del derecho internacional reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

También es esencial para el desarrollo. Cada vez existe más evidencia de que la eliminación de las barreras de género promueve la productividad económica, reduce la pobreza, refuerza la cohesión social y mejora el bienestar y la prosperidad de las generaciones actuales y futuras. La participación y el liderazgo de las mujeres mejoran la gestión de los recursos naturales, refuerzan la resiliencia y permiten que las economías sean más competitivas.

Sin embargo, la experiencia demuestra que lograr la igualdad de género es una labor sumamente difícil y compleja. Requiere cambios que abarcan desde las leyes y las políticas, las normas y las actividades de los sectores público y privado de un país hasta la vida de sus habitantes. Estos cambios son inalcanzables sin un compromiso sostenido y de amplia base.

Los resultados mejoran cuando los enfoques son integrales, es decir, con reformas e inversiones que abordan simultáneamente múltiples limitaciones, y cuando están respaldados por la acción colectiva.

En consonancia con la misión del Grupo Banco Mundial, mediante la Estrategia de Género para 2024-2030 se expresa la audaz ambición de acelerar la igualdad de género para poner fin a la pobreza en un planeta habitable. Propone un enfoque diferente, basado en las enseñanzas extraídas de la Estrategia de Género para 2016-2023 y en los comentarios de una amplia variedad de partes interesadas.

En su ambición, la nueva estrategia da prioridad a tres objetivos estratégicos: poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano, ampliar y facilitar las oportunidades económicas, y lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo. Los objetivos estratégicos se medirán en función de seis resultados (gráfico 1) que reflejan tanto el valor intrínseco de la igualdad de género como su contribución a la reducción de la pobreza y al desarrollo.

La estrategia reconoce la importancia de invertir en las mujeres y las niñas, al tiempo que reconoce las desventajas que enfrentan los hombres y los niños y las vulnerabilidades que surgen de la intersección del género con la pobreza, el origen étnico, la discapacidad y otras características. Reafirma el compromiso del Grupo Banco Mundial respecto de la no discriminación, la inclusión y la igualdad de oportunidades, que abarca a las minorías sexuales y de género. La estrategia se adaptará a contextos

GRÁFICO 1 Objetivos estratégicos y resultados de la Estrategia de Género para 2024-2030





específicos, como la fragilidad, y a las necesidades de grupos concretos, como las adolescentes. Involucrará a los hombres y los niños en cuestiones específicas para ellos, así como en aquellas que afectan la igualdad de género.

De acuerdo con su marco conceptual, 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 (gráfico 2). La innovación promueve reformas y programas basados en datos, evidencia, tecnología y análisis sobre datos conductuales, entre otros, así como el aprendizaje y el perfeccionamiento de los enfoques locales. El financiamiento implica la obtención y asignación de recursos de los sectores público y privado, distinguiendo al mismo tiempo las diferentes funciones del financiamiento procedente de dichos sectores para las inversiones en las personas, la prosperidad y un planeta habitable. La acción colectiva requiere el esfuerzo concertado de una amplia variedad de partes interesadas y socios. Los factores que impulsan el cambio pueden influir en la arena de negociación de las políticas al afectar tanto a las instituciones como a los actores formales e informales, al tiempo que afectan sus relaciones de poder. Esto puede conducir a la aplicación de políticas, programas, prácticas y comportamientos que promuevan la igualdad de género.

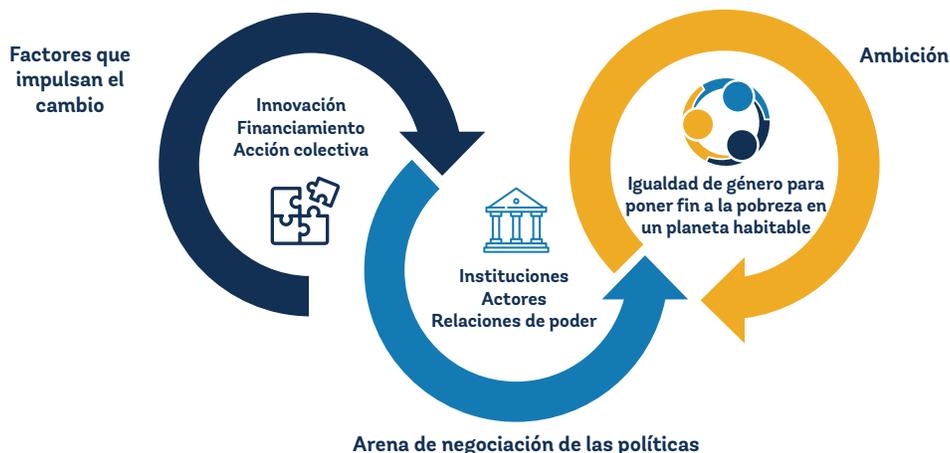
El Grupo Banco Mundial aplicará la estrategia en consonancia con su modelo de participación dirigido

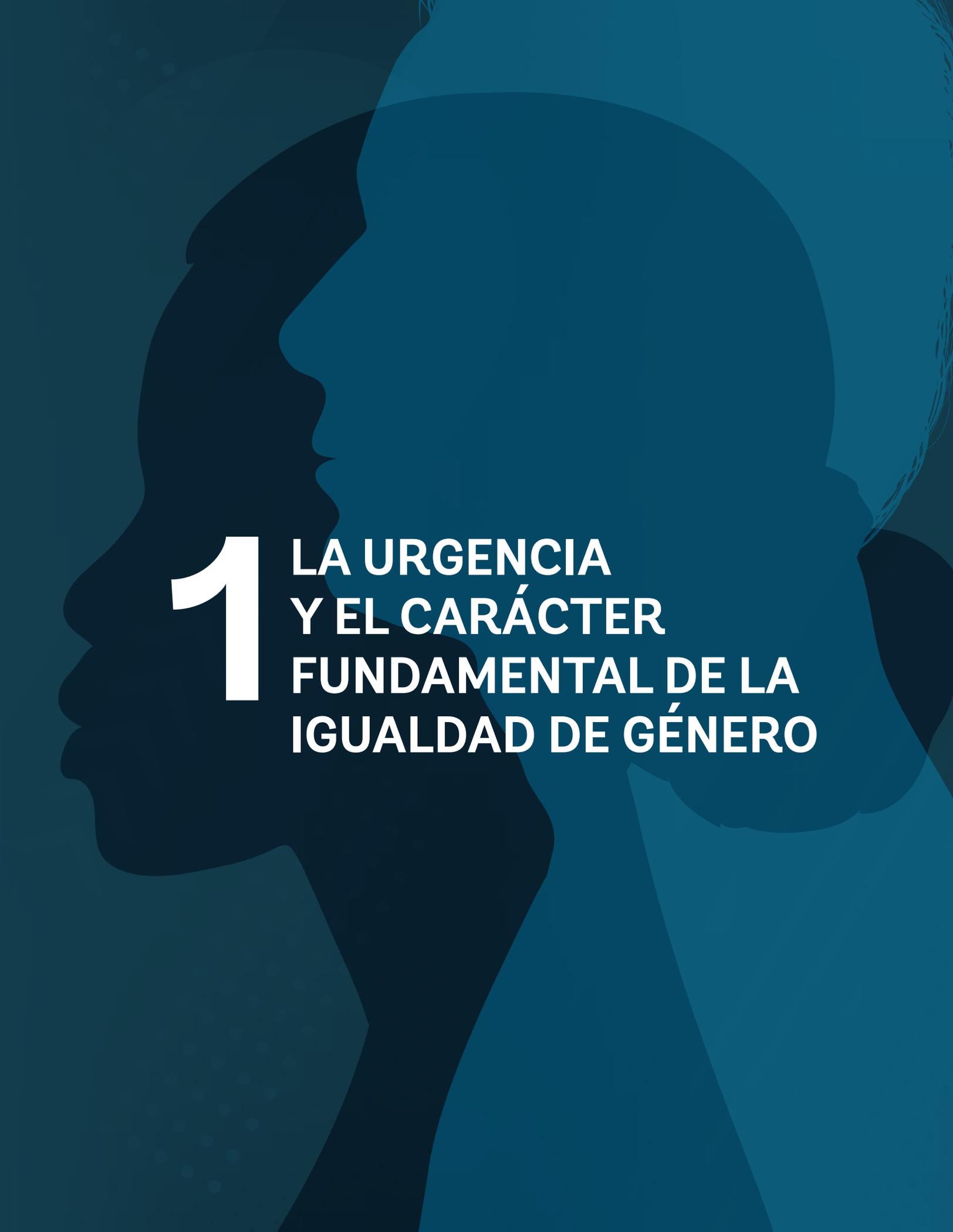
por el país, que reconoce que los países se enfrentan a desafíos heterogéneos y presentan diferencias en sus políticas y marcos jurídicos. En los marcos de alianza con los países (MAP), se dará prominencia a los resultados de género en consonancia con otras prioridades de desarrollo, se impulsará la participación de más actores en las cuestiones relacionadas con el género y se promoverá la igualdad de género como “un único Grupo Banco Mundial” en los sectores público y privado.

El Grupo Banco Mundial iniciará una acción concertada a través de los datos, el conocimiento y la incidencia con los socios, incluidos los de la sociedad civil, para facilitar las reformas y la aplicación. Ayudará a los clientes a abordar las limitaciones estructurales y avanzar en los resultados en materia de igualdad de género mediante reformas institucionales y políticas y programas a escala. Para ampliar y mantener estos avances, el Grupo Banco Mundial ayudará a garantizar los recursos públicos y a movilizar el capital del sector privado. En términos más generales, la participación del Grupo Banco Mundial en todos los sectores contribuirá aún más a la igualdad de género.

El Grupo Banco Mundial traducirá su Estrategia de Género para 2024-2030 en objetivos y medirá los avances hacia los resultados en materia de igualdad de género. Fomentará la rendición de cuentas por los resultados en materia de igualdad de género en su sistema de calificación e informará sobre los avances durante la ejecución.

GRÁFICO 2 Marco conceptual de la Estrategia de Género para 2024-2030





1 LA URGENCIA Y EL CARÁCTER FUNDAMENTAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



1. Los avances hacia la igualdad de género revisten carácter esencial y urgente, y son difíciles¹.

El mundo está atravesando crisis, conflictos y megatendencias que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, las niñas, las minorías sexuales y de género, y otros grupos marginados. Los impactos del cambio climático son profundos y se ven exacerbados por las desigualdades de género². La economía mundial evoluciona con lentitud y la pobreza ha aumentado. Los Gobiernos se enfrentan a decisiones difíciles en un contexto de restricciones fiscales cada vez más estrictas, por lo que, a veces, recortan el gasto en servicios básicos como la salud y la educación. 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 las repercusiones negativas. Al ritmo actual de progreso, las mujeres tardarían más de 100 años en alcanzar la paridad con los hombres³. Sin embargo, la igualdad de género es esencial para el desarrollo. Contribuye a la sostenibilidad y la resiliencia, así como al 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 se han producido retrocesos

2. En las últimas décadas 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 sexo del Índice de Capital Humano (gráfico 1.1)⁴. Las tasas de mortalidad materna

han descendido, aunque el ritmo de reducción ha sido insignificante desde 2016. Las reformas legales, el acceso a activos y la inclusión financiera han avanzado, aunque lentamente.

3. Los avances han sido desiguales, con grandes variaciones regionales y algunos retrocesos.

Dos tercios de las muertes maternas del mundo se producen en África occidental y central y África oriental y meridional. Las niñas están más rezagadas que los niños respecto de finalizar la educación secundaria en África occidental y central y África oriental y meridional, mientras que los niños quedan rezagados frente a las niñas en los otros lugares⁵. En muchos países, la pandemia de COVID-19 erosionó las ganancias de capital humano⁶.

4. Las perspectivas económicas de las mujeres son aún limitadas.

Según el informe *La Mujer, la Empresa y el Derecho* de 2024, las mujeres de todo el mundo solo tienen dos tercios de los derechos legales de los hombres. En 77 países, las mujeres no están legalmente autorizadas a trabajar en los mismos empleos e industrias que los hombres, lo que agrava la segregación sectorial y la brecha salarial de género⁷. Más de 1000 millones de mujeres no tienen acceso al financiamiento, y las mujeres tienen un 21 % menos de probabilidades que los hombres de utilizar internet⁸.

5. Una educación más igualitaria no se ha traducido en empleos más igualitarios.

La participación en la fuerza laboral de la población activa lleva tres décadas estancada en torno al 53 % para las mujeres y al 80 % para los hombres. Las mayores diferencias se dan en los países de ingreso mediano bajo (gráfico 1.2) y, a nivel regional, en Oriente Medio y Norte de África (el 20 % frente al 75 %) y Asia meridional (el 30 % frente al 79 %)⁹.

1 El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en un momento dado considera apropiados para hombres y mujeres, así como engloba los conceptos de diversidad de género e identidad de género. ([Glosario sobre igualdad de género](#) de ONU Mujeres).

2 Fruttero y otros, 2023; Deininger y otros, 2023.

3 En el [Informe global sobre la brecha de género 2023 del Foro Económico Mundial](#) se estima que se tardarán 131 años, mientras que ONU Mujeres calcula que se tardarán otros 286 años en eliminar las leyes discriminatorias y cerrar las brechas en la protección jurídica de las mujeres y las niñas.

4 El capital humano consiste en los conocimientos, las habilidades y la salud que acumulan las personas durante toda su vida, y que les permiten realizar su potencial como miembros productivos de la sociedad. 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 de escolaridad previstos, los puntajes armonizados de los exámenes, la proporción de niños y niñas menores de 5 años que no presentan retraso del crecimiento y la tasas de supervivencia de los adultos.

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

6 Schady y otros, 2023.

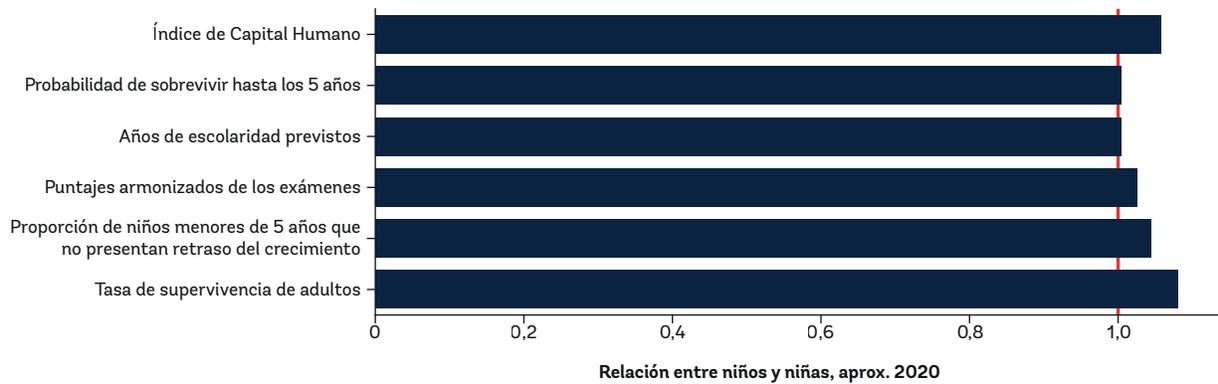
7 Banco Mundial, 2024.

8 Iglesias, 2020.

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



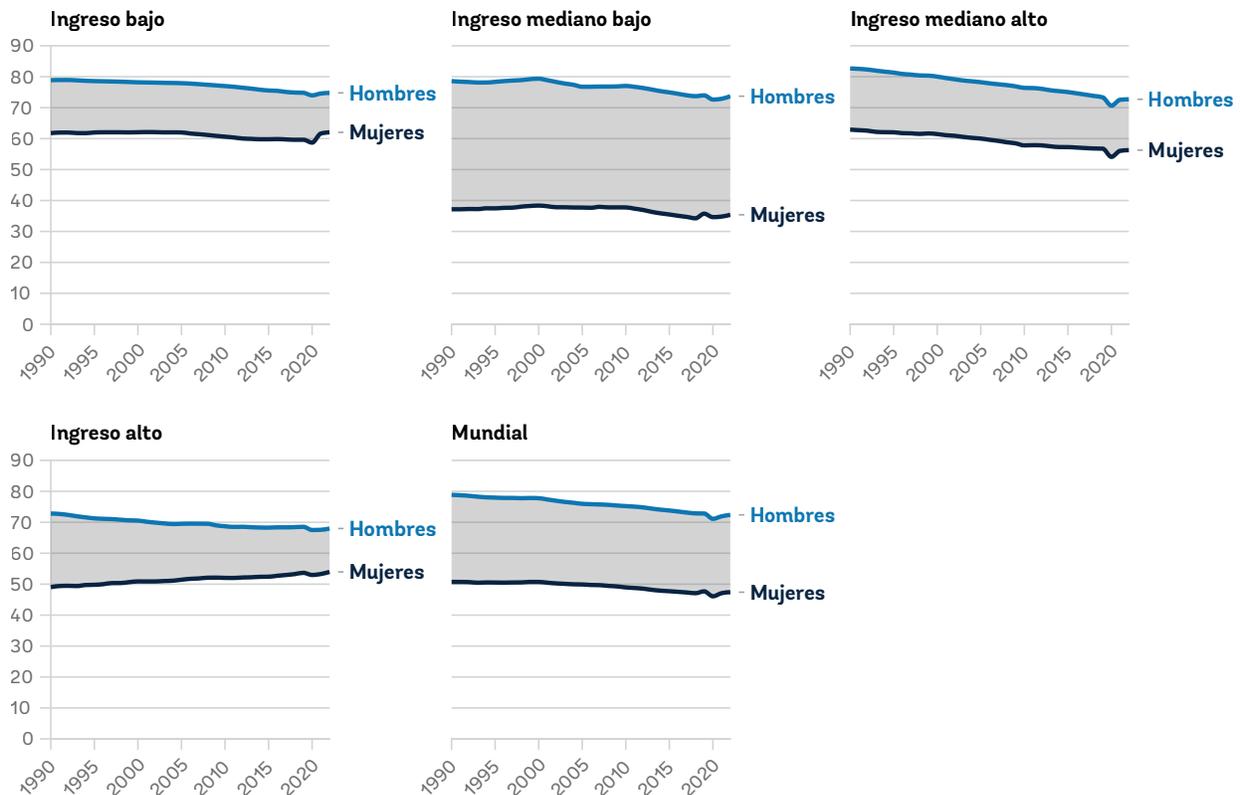
GRÁFICO 1.1 Relación entre niñas y niños para el Índice de Capital Humano y sus componentes, 2020



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.

GRÁFICO 1.2 Participación en la fuerza laboral (porcentaje de rangos etarios de la población entre 15 y 64), 1991-2022



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Datos extraídos del portal de datos sobre género del Banco Mundial.



6. El desempleo juvenil es mayor entre las mujeres que entre los hombres (gráfico 1.3), especialmente en la región de Oriente Medio y Norte de África¹⁰.

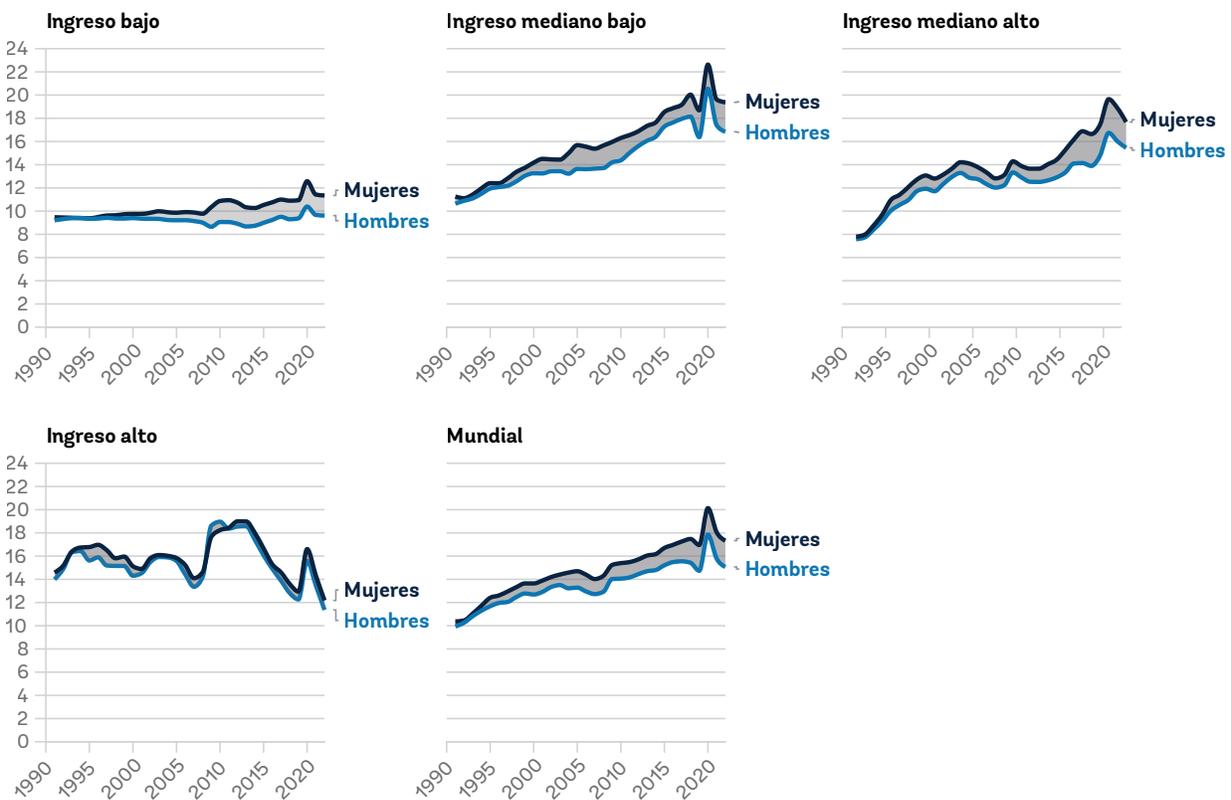
Las mujeres que forman parte de la fuerza laboral tienen la mitad de probabilidades que los hombres de conseguir un empleo remunerado de tiempo completo, sus empleos suelen ser más informales y vulnerables, y ganan 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres¹¹. En las ocupaciones mejor remuneradas suelen predominar los hombres¹². Si bien las mujeres representan el 36 % de la fuerza laboral agrícola en los países en desarrollo, menos del 15 % son propietarias de tierras agrícolas¹³. Con menos acceso a la información, al crédito, a los insumos, a la producción de cultivos comerciales y a

los grupos de agricultores, ellas producen entre un 15 % y un 35 % menos por unidad de tierra que los hombres.

7. La pobreza de tiempo de mujeres y niñas limita sus opciones.

La desproporcionada carga de trabajo doméstico y de cuidado que soportan las mujeres tiene consecuencias de gran alcance¹⁴. Después de la pandemia de COVID-19, debido en parte a las desproporcionadas responsabilidades de cuidado¹⁵ de las mujeres, las tasas de pérdida de empleo fueron mayores para las mujeres que para los hombres en todas las regiones, con las mayores diferencias en Oriente Medio y Norte de África, y América Latina y el Caribe. Las brechas de género en la pérdida de ingresos fueron mayores en África oriental y meridional, África occidental y central, y Asia oriental y el Pacífico¹⁶.

GRÁFICO 1.3 Desempleo juvenil, según el género y el grupo de países según el nivel de ingresos, 1991-2022



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Datos extraídos del portal de datos sobre género del Banco Mundial.

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

11 Lo Bue y otros, 2022.

12 Banco Mundial, 2022.

13 Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), 2023.

14 El Panel de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre el Empoderamiento Económico de las Mujeres identificó siete limitaciones, Naciones Unidas, 2018.

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

16 Flor y otros, 2022.



8. La brecha de género es enorme en el área de propiedad y dirección de empresas. La proporción general 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 siguen estando subrepresentadas en los puestos directivos; por ejemplo, en el sector privado solo representan el 20 % de los puestos en los consejos de administración, el 7 % de las presidencias, el 5 % de los directores ejecutivos y el 16 % de los directores financieros¹⁷. Las brechas de género reducen la productividad, el desempeño y las utilidades de las empresas, y se pueden atribuir a una amplia gama de limitaciones, entre ellas 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 comerciales¹⁸. Durante la pandemia de COVID-19, las empresas propiedad de mujeres sufrieron mayores descensos de ingresos y mayores tasas de cierre que las empresas propiedad de hombres¹⁹.

9. La violencia de género es la manifestación más atroz de la desigualdad de género y plantea un desafío alarmante para la salud pública mundial, los derechos humanos y el desarrollo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) estima que, a nivel mundial, una de cada tres mujeres sufre violencia física o sexual de su pareja o violencia sexual de alguien que no es su pareja²⁰. El abuso en línea es aún más frecuente y afecta al 85 % de las mujeres y las niñas del mundo. El matrimonio infantil y forzado, la explotación y el acoso sexual, la violencia de pareja y la mutilación genital femenina siguen siendo frecuentes. La pandemia de COVID-19 disparó las tasas de violencia de género²¹. 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 factores disuasivos que limitan la participación económica de las mujeres²². En el lugar de trabajo, la violencia de género está relacionada con una menor productividad, un mayor presentismo²³ y ausentismo, y un mayor grado de rotación de los empleados.

10. Las crisis, la fragilidad y las tendencias mundiales como el cambio climático y la escasez de recursos naturales agravan las desigualdades de género. La escasez de agua exagera la pobreza de tiempo de mujeres y niñas. Las desventajas en el acceso al empleo, los activos y la información reducen la capacidad de adaptación de las mujeres y su participación en las soluciones de mitigación y la preparación ante los desastres²⁴. En los contextos de fragilidad, conflicto y violencia (FCV), a menudo las normas y prácticas de género perjudiciales se suelen arraigar y amplificar debido al mal funcionamiento de las instituciones, la debilidad del Estado de derecho y las deficiencias del mercado, junto con el desgaste del tejido social. Los contextos de FCV están correlacionados con una elevada desigualdad de género y violencia de género. El desplazamiento forzado exagera la violencia de género, así como las barreras de género a las oportunidades económicas, la salud y los derechos sexuales y reproductivos, la protección social, la salud y la educación²⁵.

11. En algunos contextos, los hombres y los niños se encuentran en una peor situación. Las rápidas transformaciones económicas se han traducido en pérdidas de empleo en varios sectores, como las manufacturas y la minería, que tradicionalmente emplean hombres en su mayoría, lo que ha repercutido en sus ingresos y su identidad. Las “muertes por desesperación” han sido elevadas entre los hombres a raíz de los trastornos sociales ocasionados por los rápidos cambios económicos; además, las expectativas sociales de masculinidad a menudo disuaden a los chicos de buscar apoyo, lo que puede contribuir a tasas más elevadas de problemas de salud mental, como la depresión y el

17 Deloitte, 2022.

18 Ubfal, 2023; Halim y otros, 2023a.

19 Goldstein y otros, 2022.

20 OMS, 2021.

21 ONU Mujeres, 2021.

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

23 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.

24 Deininger y otros, 2023.

25 Banco Mundial, 2020a.



suicidio²⁶. Los hombres y los niños también corren un riesgo mayor de muerte y lesiones relacionadas con conflictos, y enfrentan dificultades para reinsertarse social y económicamente después de un conflicto.

12. Las minorías sexuales y de género suelen estar en desventaja. Por lo general, enfrentan estigmatización, violencia y leyes, políticas y prácticas discriminatorias. En muchos países, las minorías sexuales y de género están marginadas y tienen un acceso limitado a servicios esenciales como la educación, la atención de la salud, la protección social y la vivienda, con consecuencias negativas para la sociedad²⁷. A menudo, están sujetas a las normas de género represivas vigentes y sufren castigos, violencia y otras formas de exclusión cuando no se ajustan a ellas.

13. La desigualdad de género tiende a agravarse por otras características. La intersección del género con características como la pobreza, la discapacidad y, a veces, el origen étnico y la religión puede aumentar la vulnerabilidad. Los pueblos indígenas, los refugiados y los desplazados internos también suelen ser vulnerables. Por ejemplo, solo una cuarta parte de las economías del mundo reconocen explícitamente los derechos de las mujeres con discapacidad²⁸, y casi tres cuartas partes de las niñas no escolarizadas pertenecen a una minoría étnica. La igualdad de género, por definición, implica garantizar que todas las personas, sea cual fuere su identidad y características de género, tengan los mismos derechos y oportunidades.

14. Persisten normas sociales desiguales, así como estereotipos y prejuicios sobre los roles de género, que refuerzan las desigualdades estructurales. En el Índice de Normas Sociales de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se destaca que el 91 % de los hombres y el 86 % de las mujeres muestran al menos un prejuicio contra la igualdad de género²⁹. La Encuesta Mundial Gallup, que abarca 60 países que representan el 80 % de la población mundial, muestra que los estereotipos de género son

frecuentes y que las personas subestiman el apoyo a las políticas de igualdad de género en los países con grandes desigualdades debido a percepciones erróneas de las normas de género. 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 reciben un trato preferencial cuando el empleo es escaso³⁰. Además, un estudio mundial de Equimundo revela que los hombres jóvenes tienen opiniones cada vez más restrictivas³¹. En algunos países, se han derogado las leyes y las políticas que promovían los derechos de las mujeres³², incluso la salud y los derechos sexuales y reproductivos.

La igualdad de género es fundamental para poner fin a la pobreza en un planeta habitable

15. La igualdad de género forma parte integral de la reducción de la pobreza y el desarrollo. El empoderamiento de las mujeres mejora la igualdad y aborda muchas dimensiones de la pobreza, incluida la seguridad nutricional y de los ingresos. 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 pobreza³³. Si se ignora la relación entre pobreza y limitaciones de género, se pueden socavar los esfuerzos destinados a reducir la pobreza. 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 pobres³⁴. La igualdad de género es un imperativo moral, un principio bien establecido del derecho internacional reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y esencial para obtener resultados positivos en materia de 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.

26 Case y Deaton, 2020; King y otros, 2022.

27 Badgett, 2020.

28 Braunmiller y Dry, 2022.

29 PNUD, 2020.

30 Horowitz y Fetterolf, 2020.

31 Equimundo, 2022.

32 Banco Mundial, 2023c, y Banco Mundial, 2024.

33 Duflo, 2003; Tommasi, 2019.

34 Beaman y otros, 2012; Pande, 2020.



16. La igualdad de género favorece el crecimiento económico inclusivo y la productividad. El Fondo Monetario Internacional (FMI) reconoce que la mejora de la participación de la mujer en la fuerza laboral, la asignación del talento, los salarios, la representación y el liderazgo puede impulsar el crecimiento³⁵. El ingreso per cápita a largo plazo sería casi un 20 % mayor si las mujeres tuvieran el mismo nivel de empleo que los hombres³⁶. La productividad aumenta con el incremento de la igualdad en el acceso a los activos (como la tierra, el financiamiento, la vivienda y la tecnología), los empleos productivos y los mercados de productos de alto valor agregado³⁷. 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 económica³⁸. 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, como, por ejemplo, opciones académicas y económicas libres de sesgos, así como la división de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

17. La justificación económica de la igualdad de género es sólida. Aumentar la igualdad de género y la contribución económica de las mujeres puede impulsar la competitividad de las empresas, fortalecer las cadenas de suministro, mejorar el capital humano y contribuir a crear un entorno propicio para los negocios³⁹. Las empresas en cuyos equipos existe un equilibrio de género han obtenido un mayor rendimiento del capital que las que no cuentan con dichos equipos⁴⁰. Cada vez más empresas reconocen que la participación de las mujeres en calidad de líderes empresariales, empleadas, emprendedoras, clientas y partes interesadas de la comunidad les permite ampliar la cobertura del mercado, mejorar la productividad y aumentar las utilidades. Las carteras de préstamos bancarios para pequeñas y medianas empresas (pymes) propiedad de mujeres

presentan, sistemáticamente, porcentajes más bajos de préstamos improductivos⁴¹.

18. Las mujeres son esenciales para forjar un futuro más sostenible y resiliente. Esto incluye crear y adoptar soluciones para el cambio climático en los establecimientos agrícolas, las empresas y el hogar, y preservar los activos naturales⁴². La participación de las mujeres en el proceso decisorio fortalece los servicios y 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 puede transformar la dinámica de género de la comunidad⁴³. La diversidad de género en los cargos del sector privado está asociada con la sostenibilidad. 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 contaminación⁴⁴. Un aumento del 1 % de mujeres en cargos gerenciales de 2000 empresas que cotizan en bolsa de 24 países se tradujo en un descenso del 0,5 % de las emisiones de carbono⁴⁵.

Las lecciones aprendidas revelan la necesidad de comprometerse de forma diferente para avanzar en la igualdad de género

19. Las lecciones de la experiencia mundial exigen un compromiso diferente. Se destacan cuatro lecciones⁴⁶.

35 FMI, 2022.

36 Pennings, 2022.

37 Lee, 2021.

38 FMI, 2022.

39 IFC, 2017.

40 IFC, 2019.

41 IFC, 2023a.

42 OIT, 2015; Naciones Unidas, 2022.

43 Erman y otros, 2021.

44 Gambacorta y otros, 2022.

45 Altunbas y otros, 2021.

46 Véanse Banco Mundial, 2023c, e IFC, 2023b.



20. En primer lugar, la igualdad de género es inalcanzable sin un compromiso sostenido y de amplia base. La experiencia demuestra que lograr la igualdad de género es una labor sumamente difícil y compleja. Exige cambios que abarcan las leyes y las políticas, los comportamientos y las normas, las actividades de los sectores público y privado, y las vidas personales. La historia revela que la igualdad de género conlleva tensiones sociales, es polémica desde el punto de vista político y vulnerable a retrocesos, incluso allí donde las condiciones parecen más favorables. Las puntuaciones del índice del techo de cristal, que mide el liderazgo de las mujeres en la política y las empresas, han disminuido en los últimos seis años en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Algunos países han aspirado a formalizar la igualdad de género durante más de 200 años. Sin embargo, este objetivo todavía no se ha concretado.

21. En segundo lugar, los datos y el conocimiento impulsan las soluciones. El *Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo* promovió inversiones para examinar las causas profundas y las consecuencias de la desigualdad de género y para buscar soluciones. La evidencia más reciente revela cómo la debilidad de los derechos legales, el sesgo en las políticas, la deficiencia en la infraestructura y los servicios, el trabajo no remunerado y las normas y mentalidades de género profundamente arraigadas contribuyen a la desigualdad de género. Las evaluaciones de impacto y las investigaciones rigurosas generan innovaciones para abordar las desigualdades. En el marco de estas innovaciones se implementan programas que proporcionan a las mujeres y las niñas tarjetas de identificación digital, amplían la educación de las niñas, las dotan de habilidades socioemocionales y para la vida, emplean a mujeres como agentes de extensión agrícola, mejoran los medios de subsistencia de las mujeres mediante la combinación de transferencias de efectivo con información y servicios, e involucran a las escuelas y las comunidades en la eliminación de prácticas perjudiciales como el matrimonio infantil y el embarazo adolescente. En los países de ingreso mediano, entre los ejemplos se encuentran ampliar la participación de las mujeres en la educación y el empleo en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM); crear lugares de trabajo seguros, respetuosos e inclusivos; ayudar a las empresas dirigidas por mujeres a acceder al financiamiento y los mercados, y ampliar el acceso a servicios de cuidado asequibles y de calidad.

22. En tercer lugar, acelerar la igualdad de género exige abordar simultáneamente múltiples limitaciones de género y un esfuerzo concertado para ampliar las innovaciones que funcionan. Las intervenciones limitadas y los proyectos piloto no pueden tener un impacto transformador sin el protagonismo de los clientes, el financiamiento y la aplicación a través de los sistemas nacionales. El análisis de género ayuda a priorizar los puntos de entrada, orientar las acciones para abordar las barreras y guiar las reformas institucionales y políticas. Las limitaciones vinculantes varían, y las acciones deben coordinarse entre los sectores público y privado, pero también adaptarse para que sean eficaces en diferentes entornos. Trabajar con una amplia variedad de socios y partes interesadas ayuda a ampliar la innovación y aplicar las reformas.

23. En cuarto lugar, los resultados mejoran cuando los enfoques son integrales y comprenden cambios sociales y conductuales. Los resultados en materia de igualdad de género se ven influidos por las normas imperantes e implican cambios de actitudes y conductas. La investigación demuestra que reflejar los datos conductuales en la aplicación de las políticas puede dar mejores resultados. Involucrar a hombres y niños y replantear sus percepciones puede fomentar su apoyo y aceptación de la igualdad de género. Las coaliciones de promotores y los enfoques basados en la comunidad pueden promover eficazmente cambios conductuales y la alineación hacia nuevas normas y prácticas que mejoren los resultados de la igualdad de género.

24. La Estrategia de Género del Grupo Banco Mundial (GBM) para 2024-2030 da respuesta a la urgencia mundial, el carácter fundamental y la complejidad de la labor de lograr la igualdad de género. En consonancia con la nueva misión del GBM, mediante la estrategia se expresa la ambición de acelerar la igualdad de género para poner fin a la pobreza en un planeta habitable. Basándose en datos y enseñanzas recientes, así como en amplias consultas con una gran variedad de partes interesadas (recuadro 1.1), la estrategia destaca la innovación, el financiamiento y la acción colectiva como factores que impulsan el cambio (sección 2). Da prioridad a los objetivos para poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano, ampliar y facilitar las oportunidades económicas, y lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo (sección 3). El GBM aplicará la estrategia en consonancia con su modelo de participación dirigido por los países y su ventaja comparativa, trabajando como un único GBM (sección 4).



Recuadro 1.1 Incorporación de los comentarios de las consultas

El GBM celebró consultas presenciales en 28 países y contó con la participación de representantes de 600 entidades y más de 110 países, incluidas organizaciones de la sociedad civil (OSC), representantes gubernamentales, parlamentarios, filántropos, círculos académicos, el sector privado, organizaciones feministas, grupos indígenas, organismos de las Naciones Unidas, bancos multilaterales de desarrollo y otros socios para el desarrollo. El GBM escuchó a miles de personas a través de diálogos presenciales y virtuales, una encuesta en línea, aportes por escrito y foros mundiales. Los valiosos aportes se reflejan en esta estrategia y se resumen a continuación:

- **La ambición:** Se respaldaron los objetivos estratégicos propuestos, incluida la urgencia de abordar la violencia de género, ampliar los servicios de cuidado, promover el liderazgo de las mujeres y las niñas, y abordar las barreras persistentes a la participación económica productiva de las mujeres.
- **Factores que impulsan el cambio:** Se celebró el énfasis en la acción colectiva, en particular en la participación de la sociedad civil y los hombres y los niños, junto con el financiamiento y la innovación, y el enfoque en las intervenciones conductuales y normativas. Se reconoció que influir en las normas sociales para obtener resultados duraderos es importante pero difícil.
- **Cambio climático y tecnología:** Se destacó el cambio climático como inquietud transversal, y la necesidad de equilibrar los peligros de la tecnología no regulada con su potencial transformador. *La estrategia respalda la prioridad de un planeta habitable y promueve las inversiones necesarias en capital humano e inclusión (incluida la digital), reformas institucionales y liderazgo femenino.*
- **El rol esencial del Gobierno:** Se plantearon inquietudes sobre las limitaciones estructurales a la igualdad de género y el impacto de las restricciones fiscales (a menudo vinculadas a la carga de la deuda) en la prestación de servicios públicos. *La estrategia promueve reformas institucionales y políticas para abordar las limitaciones estructurales que impulsan las desigualdades de género. Apoya el financiamiento del sector público para los servicios básicos. Refuerza el apoyo del GBM a los clientes para promover la igualdad de género a través de la política fiscal, las estrategias sectoriales y la gestión presupuestaria.*
- **Contextos y poblaciones diversos:** Se planteó la necesidad de adaptar la estrategia a los contextos, en particular a los de FCV, y a las poblaciones, especialmente los adolescentes y los grupos vulnerables. Junto con un amplio apoyo a la ampliación de la diversidad, la equidad y la inclusión, las partes interesadas señalaron el riesgo de reacciones violentas contra los esfuerzos de los sectores público y privado para promover estos principios. *La estrategia persigue la igualdad de género para todas las personas, con un enfoque dirigido por cada país y adaptado a los contextos locales y a los grupos de población.*
- **Trabajar con los socios para reforzar la eficacia, la eficiencia y la rendición de cuentas:** Se hizo un llamamiento para ampliar la colaboración, especialmente con la sociedad civil, el intercambio de conocimientos y la aplicación con rendición de cuentas. Varias partes interesadas propusieron asociaciones para el financiamiento, la generación y el uso de datos, y el refuerzo de la protección social. *La estrategia promueve una participación más amplia de las partes interesadas a nivel mundial, regional y local, así como asociaciones para impulsar el cambio.*
- **Aplicación, datos, transparencia y resultados:** Se destacaron las contribuciones del GBM a los datos de género, el conocimiento para el impacto, el financiamiento y la convocatoria. Las partes interesadas preguntaron cómo se pondrá en marcha la estrategia, cómo se supervisará su aplicación y cómo se medirá su impacto. *La estrategia incluye acciones que promueven la ejecución y un marco de resultados, basado en el sistema de calificación del GBM.*

The image features a stylized profile of a woman's head and neck, facing right. The profile is composed of several overlapping layers. The outermost layer is a light orange color, matching the background. The inner layers are in various shades of blue and teal. The background is a solid orange color with a subtle pattern of small white dots and faint, curved lines. The overall aesthetic is modern and graphic.

2

**MARCO
CONCEPTUAL**



25. En la Estrategia de Género del GBM para 2024-2030 se propone un nuevo marco conceptual que refleja la evidencia y las lecciones aprendidas⁴⁷.

En el marco, los resultados de igualdad de género se describen como el producto de los factores que impulsan el cambio convenido en la arena de negociación de las políticas y otros factores externos. La participación del GBM es uno de los muchos factores que interactúan para determinar los resultados de género. Como tal, la arena de negociación de las políticas y los factores que impulsan el cambio constituyen un medio a través del cual el GBM puede evaluar la adicionalidad de sus actividades y ampliar eficazmente las asociaciones y la participación de las partes interesadas para facilitar un cambio amplio y sostenido.

26. El marco aborda el carácter complejo de la promoción de la igualdad de género. Dado que la igualdad de género entraña cuestiones intrincadas, interrelacionadas y, en ocasiones, polémicas, para obtener mejores resultados se requieren enfoques y financiamiento basados en evidencia. La evidencia mejora la calidad de la ejecución de los proyectos y promueve un cambio gradual más eficaz hacia la igualdad de género. Dicho esto, los resultados en materia de igualdad de género se pueden acelerar cuando se comprenden mejor tres condiciones: la manera en que las normas y las formas de pensar, a través de instituciones formales e informales, 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 GBM inciden en los enfoques y los resultados.

La arena de negociación de las políticas determina los resultados en materia de igualdad de género

27. Los resultados en materia de igualdad de género dependen de la arena de negociación de las políticas. La arena de negociación de las políticas (recuadro 2.1) es el espacio en el que los actores y las partes interesadas interactúan y negocian acuerdos que, con el tiempo, podrían generar cambios en las instituciones, las leyes, las políticas y las prácticas (o ratificar las existentes). Sus estructuras y actores determinan los resultados, incluso cuando las relaciones de poder dentro y fuera de sus límites lo someten a cuestionamientos. El análisis de la arena de negociación de las políticas puede aportar ideas útiles sobre cuestiones complejas, como el modo en que las instituciones formales e informales moldean la discriminación de género, cómo las formas más arraigadas de discriminación de género se resisten activa o pasivamente a los esfuerzos por cambiarlas y cómo las relaciones de poder reflejan las leyes (o su ausencia) sobre los derechos de la mujer, como la representación de la mujer en la toma de decisiones o la prohibición de la discriminación de género en el empleo, el acceso al crédito y la herencia de bienes familiares.

28. Para promover la igualdad de género es necesario entender la arena de negociación de las políticas e influir en ella. Esto incluye navegar por las asimetrías de poder entre instituciones y actores, y comprender las creencias ampliamente sostenidas por los actores en la arena de negociación de las políticas sobre las relaciones de poder basadas en el género. Para impulsar con eficacia la igualdad de género es necesario trabajar a través de todas las instituciones políticas, económicas y sociales, tanto las formales y tradicionales como las informales. Es posible que sea necesario ampliar la participación en los procesos decisorios y modificar los incentivos y la forma de pensar de los responsables de formular políticas y otros actores formales e informales.

⁴⁷ El marco refleja los análisis y la experiencia de la aplicación de la Estrategia de Género para 2016-2023. 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, 2017b), que expresó por primera vez el concepto de “arena de negociación de las políticas” en el Banco Mundial.



Recuadro 2.1 La arena de negociación de las políticas

La arena de negociación de las políticas abarca numerosos tipos de instituciones, actores y relaciones de poder, que están determinados por las decisiones que emanan de él. Las tareas y los desafíos que enfrentan los países en la arena de negociación de las políticas pueden cambiar durante la transición cuando pasan de ingresos bajos a medianos y altos. También pueden diferir en contextos de FCV, donde la arena de negociación de las políticas podría ser ilegítima, estar subfinanciada, carecer de capacidad de aplicación o apenas existir. La creación y el mantenimiento de una arena de negociación de las políticas creíble es fundamental para lograr resultados de desarrollo equitativos. Por lo tanto, incluso en circunstancias profundamente complejas, se debe proteger y promover la igualdad de género.

La arena de negociación de las políticas para los resultados en igualdad de género consta de 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. Cuando las instituciones son débiles, están comprometidas o son corruptas, socavan los esfuerzos para promover la igualdad de género. Los resultados de género también dependen de las instituciones sociales informales: normas y actitudes vigentes basadas en el género. Pueden surgir conflictos cuando las instituciones formales e informales no están alineadas, por ejemplo, cuando las decisiones judiciales son contrarias a la opinión pública.

Actores: Los partidos políticos, las empresas, las asociaciones profesionales, la sociedad civil, los movimientos sociales, los medios de comunicación en línea y tradicionales, las personas en posiciones de influencia y otros actores formales e informales ejercen su influencia de manera individual y colectiva. El tamaño, la composición, la influencia relativa y los intereses compartidos de cada persona o grupo, su principal modo de interactuar con los demás y las reglas que permiten o restringen su comportamiento, todos ellos influyen en cómo interactúan con las instituciones y mejoran o limitan los resultados en igualdad de género. Por ejemplo, las asociaciones empresariales 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 en materia de políticas. Algunos actores pueden fomentar reacciones en contra de la igualdad de género. Las arenas de negociación de las políticas nacionales pueden convertirse así en un escenario de intensas disputas sobre los derechos de las mujeres y la situación de las minorías sexuales y de género.

Relaciones de poder: El modo en que el contrato social 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) determina el modo en que los sectores público y privado interactúan y la función e influencia de grupos externos y organismos multilaterales. El progreso hacia la igualdad de género puede redistribuir el poder entre los actores y, por lo tanto, alterar la forma en que se determinan, implementan y evalúan las políticas.



29. En la arena de negociación de las políticas, 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 igualdad de género. Entre estas influencias se incluyen 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 trabajen las mujeres; si las mujeres tienen igual acceso a la tierra, el capital y otros activos; la base de la pureza ritual; las leyes sucesorias, las expectativas sociales (incluida la religiosa) respecto del tamaño de la familia, su visibilidad pública y su conformación, y si se acepta, o no, la violencia de género. Estas influencias interactúan para crear sesgos sistémicos que les impiden a las mujeres y las minorías sexuales y de género acceder a las oportunidades.

30. Los resultados de la igualdad de género retroalimentan la arena de negociación de las políticas. 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 simple 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 los cambios. Las percepciones de ilegitimidad o pérdida (por ejemplo, respecto de los ingresos y la identidad de los hombres) vinculadas a

dichos cambios en materia de instituciones y políticas pueden dar lugar a resistencia o activa oposición.

31. Los resultados en términos de desarrollo, incluidos los resultados de igualdad de género, están relacionados con factores tanto dentro como fuera de la arena de negociación de las políticas. 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 no solo reflejan las políticas y las prácticas aplicadas, sino también el modo en que se implementan, y 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 el amplio apoyo a dichos cambios.

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

32. En función del aprendizaje y la evidencia, el marco conceptual de la Estrategia de Género para 2024-2030 (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

GRÁFICO 2.1 Marco conceptual de la Estrategia de Género para 2024-2030





abarca la promoción de soluciones basada en datos, evidencia, herramientas digitales y análisis basados en datos conductuales, entre otros, así como el aprendizaje que surge de las soluciones impulsadas por líderes, empresas y comunidades locales, y el perfeccionamiento de dichas soluciones. El financiamiento entraña obtener recursos y asignarlos, en y a través de los sectores público y privado, y diferenciar al mismo tiempo los diversos roles del financiamiento público y privado destinado a las inversiones en las personas, la prosperidad compartida y un planeta habitable. La acción colectiva representa los esfuerzos concertados de actores del sector público y privado, grupos comunitarios, la sociedad civil, grupos de promoción a nivel internacional y organismos internacionales, entre otros, hacia mejores resultados en materia de igualdad de género.

33. Los sectores público y privado pueden aprovechar sus mandatos y ventajas comparativas en diverso grado en la arena de negociación de las políticas y los factores que impulsan el cambio.

Mientras que el sector privado puede cambiar los incentivos del mercado hacia una mayor inclusión e igualdad, el sector público puede transformar las condiciones estructurales que impulsan la desigualdad. Es posible ampliar la capacidad de las mujeres para influir en su realidad normativa mediante abordajes coordinados en los sectores público y privado.

34. La innovación puede mejorar las políticas y las prácticas relacionadas con la igualdad de género.

La innovación entraña el uso de los datos, la tecnología, los conocimientos mundiales y locales y el aprendizaje para elaborar soluciones en materia técnica y de políticas. Los resultados mejoran 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 constituyen un valioso bien público mundial que ha permitido perfeccionar los enfoques operativos en diversos países. La disponibilidad de datos relacionados con el género contribuye a documentar la naturaleza y el alcance de las desigualdades de género y a dar una respuesta más constructiva. Comprender y medir no solo las barreras formales, sino también las barreras institucionales informales, como las normas sociales perjudiciales y los modelos mentales, mejora las políticas y las intervenciones. Entre los ejemplos recientes de soluciones innovadoras se incluyen las herramientas móviles digitales, las tarjetas de identificación digital y otras soluciones y plataformas facilitadas por la tecnología.

En los programas innovadores de inclusión económica se combina dinero e intervenciones complementarias, como transferencias de activos; capacitación; orientación; programas para apoyar la inclusión financiera; cuidado; medios de subsistencia y oportunidades económicas, y soluciones relacionadas con la cadena de valor.

35. A menudo, las innovaciones eficaces comprenden intervenciones conductuales acordes al contexto a fin de movilizar la acción por parte de los actores principales.

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 existentes para aumentar la igualdad de género y el empoderamiento. Puede reflejar un enfoque basado en los derechos, un enfoque económico o empresarial, y presentar puntos de partida específicos del contexto que muestren que la igualdad de género puede tener un impacto positivo en desafíos como la seguridad alimentaria y el cambio climático. Las intervenciones conductuales pueden abordar los modelos mentales o procurar resolverlos, con el objetivo de evitar que los prejuicios y los estereotipos silencien los impactos de las políticas. La promoción de la propiedad conjunta de la tierra por parte de parejas casadas, por ejemplo, ha conllevado simples cambios en los formularios (como exigir los nombres tanto del esposo como de la esposa en Etiopía), incentivos monetarios (como una participación en una lotería en Côte d'Ivoire) y campañas dirigidas tanto a esposos como a esposas (como un video proyectado en Uganda, en el que se describían los beneficios de sumar a la esposa al título de propiedad como propietaria conjunta).

36. La promoción de la igualdad de género requiere 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 aplicar políticas y programas más adecuados y a proporcionar evidencia de los impactos. La Asociación Internacional de Fomento (AIF) proporciona apoyo para reducir las brechas de género a través de reformas de la política fiscal y el presupuesto, la eliminación de las leyes tributarias discriminatorias 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. La Corporación Financiera Internacional (IFC) moviliza fondos para inversiones de alto impacto en el sector privado que benefician a las mujeres emprendedoras 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 (recuadro 2.2). Los inversionistas públicos y privados están ampliando el financiamiento con perspectiva de género a fin de incluir el financiamiento combinado y el vinculado a la sostenibilidad⁴⁸. El Organismo Multilateral de Garantía de Inversiones (MIGA), a través del Fondo Fiduciario de Promoción de la Sostenibilidad, ha movilizado fondos para asistencia técnica dirigida a reducir las brechas de género y abordar los riesgos de violencia de género.

37. La acción colectiva promueve una mejor alineación de los actores principales con 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 civil que representen la dinámica y los intereses de la arena de negociación de las políticas que estén relacionados con resultados específicos de igualdad de género. 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 cual los trabajadores sociales y los dirigentes religiosos locales han coordinado acciones para modificar las normas de género complejas, como las relacionadas con la violencia de género.

Recuadro 2.2 El bono de género brinda apoyo a las empresas propiedad de mujeres en Brasil

IFC suscribió USD 200 millones en un bono de género a Itaú Unibanco para apoyar el programa de préstamos del banco a pequeñas y medianas empresas (pymes) propiedad de mujeres en Brasil, donde se destina parte de los fondos a negocios en las regiones desatendidas del norte y nordeste. Esta firma marcó el décimo aniversario de *Itaú Mulher Empreendedora*, un programa de desarrollo de capacidades creado por IFC e Itaú, para inspirar, conectar y capacitar a mujeres emprendedoras en sus trayectorias profesionales. A través de esta asociación de inversión y asesoría a largo plazo con el banco (dos inversiones en 2013 y 2023, y cuatro compromisos continuos de asesoría), el programa ha alcanzado a más de 910 000 mujeres emprendedoras, lo que ha llevado a un aumento del 20-30 % en la participación femenina en la cartera del banco, un crecimiento del 1028 % en los préstamos a pymes propiedad de mujeres, una calificación crediticia un 4 % más alta, una rentabilidad un 31,5 % mayor para las participantes del programa y un aumento del 18 % en los límites de crédito totales para las participantes del programa para seguir desarrollando sus negocios.

⁴⁸ El financiamiento vinculado a la sostenibilidad moviliza capital para apoyar el mejor desempeño ambiental, social y de gobernanza del prestatario, incluidos los esfuerzos para mejorar la igualdad de género. Los préstamos vinculados a la sostenibilidad, por ejemplo, incluyen objetivos relacionados con resultados de género, como la presencia de mujeres en puestos de gestión o contratos con empresas propiedad de mujeres en la cadena de suministro. Una vez que se alcanzan los objetivos, los prestatarios pueden calificar para obtener una reducción preestablecida en las tasas de interés. El financiamiento combinado puede cubrir el costo de esta reducción.



Recuadro 2.3 Cómo 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 ingreso per cápita se triplicó con creces. En un estudio de caso reciente, se atribuye este éxito a tres factores importantes:

- *Las innovaciones que promueven el empoderamiento de las mujeres para reducir la pobreza e impulsar el crecimiento económico.* Entre estas, se encuentran aquellas 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 movilicen a las mujeres en grupos y redes y, de ese modo, acrecienten su capacidad de acción y participación a nivel comunitario, con el apoyo de los actores del área de desarrollo y las 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.
- *Participación de diversas partes interesadas.* Los líderes políticos y comunitarios locales y los establecimientos religiosos realizaron un amplio esfuerzo para influir en la mentalidad colectiva y las normas de las comunidades. La movilización y designación masivas de trabajadoras sanitarias y maestras casadas para desempeñar trabajos remunerados en la primera línea, reclutadas en las comunidades en las que vivían y donde gozaban de confianza, les confirieron identidad profesional y autoridad y, así, 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 está enfrentando los desafíos que aún existen, como el acceso a empleos de baja calidad, el matrimonio infantil y la violencia de género. Pero para mantener los cambios positivos se necesita un esfuerzo continuo.

Fuente: Banco Mundial (2020).

38. En Níger, las inversiones en capital humano y las acciones en materia de políticas que respaldan las reformas jurídicas para poner fin al matrimonio infantil se complementan con las alianzas realizadas con los principales miembros influyentes de la comunidad para modificar las normas (recuadro 2.4). La acción colectiva también puede ser ascendente, iniciada a través de la negociación colectiva, los movimientos feministas, las organizaciones de derechos de las mujeres u otros con apoyo nacional o

internacional, como la Asociación de Mujeres Autónomas (un sindicato de mujeres trabajadoras autónomas en el sector informal) en India, o a través del sector privado, como en Fiji (véase el recuadro 2.4). 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 nociva⁴⁹.

49 Casey y otros, 2018.



Recuadro 2.4 Acción colectiva para empoderar a las mujeres en el Sahel, Níger y Fiji

A través del proyecto de Empoderamiento de las Mujeres y Dividendo Demográfico en el Sahel se procura empoderar a las mujeres y 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. En el proyecto participan una variedad de asociados para el desarrollo y se moviliza a los líderes religiosos, docentes, parteras, responsables de la formulación de políticas y personas influyentes locales 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 y las alianzas, en el que participaron miembros influyentes de la comunidad y líderes locales, que son las entidades de aplicación de las normas vigentes. Las reformas incluyeron el desarrollo de estructuras y planes a nivel local y nacional para desalentar el matrimonio infantil, aumentar el acceso de las adolescentes a servicios de salud sexual y reproductiva, y eliminar 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 de múltiples etapas, a 15 años, con el Banco Mundial y el Mecanismo Mundial de Financiamiento, para ampliar la implementación de las reformas en todo el país.

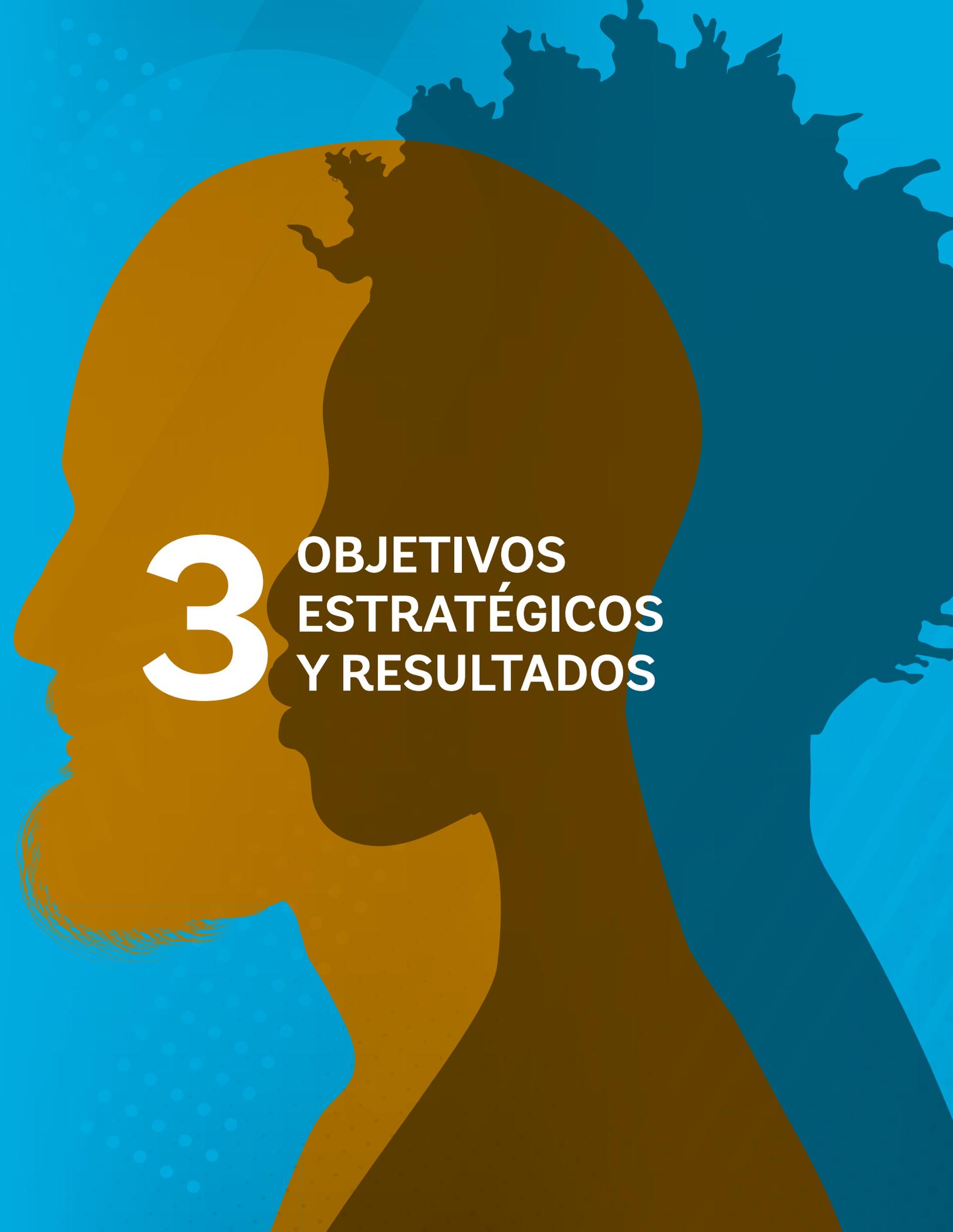
En Fiji, IFC trabajó con asociados para establecer un mercado de servicios de cuidado infantil de alta calidad, accesible e inclusivo, para empoderar a las mujeres. Las investigaciones de IFC revelaron que las empresas y el sector público estaban perdiendo 12,7 días de trabajo al año, por empleado, debido a las responsabilidades laborales de los padres. En respuesta, IFC creó Rakorako, una plataforma de aprendizaje entre pares, que proporciona apoyo a 28 organizaciones de Fiji 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.

39. El marco conceptual orienta los esfuerzos del GBM para explorar los caminos hacia la igualdad de género en diferentes contextos.

El marco brinda la posibilidad de llevar a cabo iniciativas locales para adaptar soluciones, adoptar iniciativas de mercado, implementar políticas y extraer enseñanzas de los esfuerzos de seguimiento y evaluación. El GBM genera evidencia mundial para orientar las soluciones y

determinar el modo en que diversas combinaciones de enfoques y factores influyen en los contextos locales, incluso el entorno de FCV, y ofrece información sobre las variaciones subnacionales en los resultados⁵⁰. La arena de negociación de las políticas y los factores que impulsan el cambio brindan una perspectiva para evaluar las contribuciones y ampliar las asociaciones y la participación de las partes interesadas.

50 Brix y otros, 2015, y Banco Mundial, 2023a.



3

**OBJETIVOS
ESTRATÉGICOS
Y RESULTADOS**



40. La Estrategia de Género para 2024-2030 persigue una ambiciosa iniciativa para acelerar la igualdad de género para todas las personas y poner fin a la pobreza en un planeta habitable.

Para maximizar su impacto, en la estrategia del GBM se da prioridad a tres objetivos estratégicos: poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano, ampliar y facilitar las oportunidades económicas, y lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo (gráfico 3.1). Cada objetivo estratégico se medirá en función de resultados específicos.

41. Los objetivos estratégicos y los resultados reflejan tanto el valor intrínseco de la igualdad de género como su contribución para promover resultados en términos de desarrollo. Priorizan el bienestar fundamental, la participación económica y el liderazgo. 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 esta estrategia se pone el énfasis en las tendencias y las crisis mundiales asignando más importancia 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 en lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo para alcanzar un futuro sostenible, resiliente e inclusivo.

42. Para alcanzar los objetivos estratégicos, el GBM aprovechará su ventaja comparativa como una institución de aprendizaje orientada a los

clientes que moviliza un esfuerzo concertado para el cambio. Los objetivos estratégicos y las soluciones propuestas en esta sección se basan en la evidencia y las buenas prácticas resumidas en las [Notas temáticas sobre políticas de género](#) y las [Reseñas de evidencia causal](#) adjuntas, y en los aprendizajes surgidos de la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023⁵¹. Al aplicar los aprendizajes de la experiencia global junto con el conocimiento local, el GBM ayudará a sus clientes a desarrollar soluciones, utilizando el marco conceptual para identificar vías y fomentar asociaciones hacia mejores resultados en igualdad de género⁵².

43. El GBM promoverá acciones coordinadas entre los sectores público y privado como un único GBM para impulsar un ciclo virtuoso hacia la igualdad de género. Tales acciones pueden, por ejemplo, abordar el acoso sexual en el transporte, los espacios públicos y los lugares de trabajo, permitiendo así que las mujeres y las minorías sexuales y de género accedan a más y mejores puestos de trabajo, desarrollen empresas más rentables y se conviertan en líderes de las comunidades, las empresas y otras actividades. A su vez, pueden generar nuevas aspiraciones para las mujeres jóvenes. La participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre políticas e inversiones en transporte, a su vez, puede facilitar opciones de transporte de bajas emisiones de carbono y promover reformas, así como cambios sociales y normativos para poner fin al acoso sexual. Esto, a su vez, contribuirá a mantener el avance hacia la igualdad de género.

GRÁFICO 3.1 Objetivos estratégicos y resultados de la Estrategia de Género para 2024-2030

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS
PONER FIN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y ELEVAR EL CAPITAL HUMANO	1: Avance para poner fin a todas las formas de violencia de género 2: Capital humano más fuerte y más resiliente
AMPLIAR Y FACILITAR LAS OPORTUNIDADES ECONÓMICAS	3: Más y mejores empleos, incluidos los empleos del futuro 4: Mayor propiedad y uso de los activos económicos 5: Mayor acceso y uso de los servicios de apoyo
LOGRAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN POSICIONES DE LIDERAZGO	6: Avances en la participación de las mujeres en la toma de decisiones

51 Véanse [Igualdad de género en el desarrollo del Banco Mundial: Una retrospectiva de 10 años](#) y [Una retrospectiva de la ejecución de la Estrategia de Género del Grupo Banco Mundial por parte de IFC](#).

52 El peso asignado a cada uno de los objetivos estratégicos dependerá de las prioridades del país y de los contextos locales. En Banco Mundial, 2023c, se analizan enfoques para cerrar las brechas de género en diversas regiones durante los últimos 10 años.



44. La participación sectorial del GBM también contribuirá a la igualdad de género. Las inversiones en energía, agua, saneamiento, transporte, finanzas, tecnología digital, manufactura, agroindustria y otros sectores mejoran los resultados para las mujeres y las niñas. Por ejemplo, el compromiso del GBM de proporcionar electricidad a 250 millones de personas en África antes del final de la década mejorará la seguridad de las mujeres, reducirá la violencia de género y aumentará las oportunidades económicas, de salud y educación para mujeres y niñas, a la vez que reducirá la pobreza de tiempo. Las instalaciones mejoradas de agua y saneamiento tienen beneficios similares al abordar la vulnerabilidad de las mujeres y niñas en torno a la menstruación y la salud reproductiva. El apoyo del GBM en sectores como energía, protección social y salud promueve soluciones integradas de combustibles limpios para cocinar y tecnologías, contribuyendo así a vidas más saludables y productivas para mujeres y niños. El apoyo del GBM para ofrecer servicios de salud de calidad y asequibles a 1500 millones de personas para 2030 mejora la salud adolescente, sexual, reproductiva, materna e infantil a gran escala como parte de un estándar básico de cuidado. Las reformas en el sector financiero y la transformación digital comprenden enfoques adaptados para aumentar la alfabetización financiera y las habilidades digitales de las mujeres, expandir su uso de servicios financieros y digitales, así como mejorar su acceso a capital, redes, mercados y ecosistemas empresariales. Las reformas a nivel de la economía, como los códigos laborales mejorados, los planes nacionales de desarrollo y las reformas fiscales informadas por el análisis de género y los datos, cambian las perspectivas económicas y laborales de las mujeres. La contribución del compromiso del GBM en diversos sectores a los resultados de igualdad de género se ilustra a continuación.

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

45. El primer objetivo estratégico destaca el bienestar fundamental para todas las personas.

Expresa la aspiración de poner fin a toda forma de violencia de género y de proteger el capital humano. Entre las acciones necesarias para finalizar la violencia de género se incluyen cuestionar las normas de género perjudiciales, dar prioridad a los servicios orientados a los sobrevivientes, empoderar a las mujeres y las adolescentes, y dismantelar los sistemas patriarcales que perpetúan la violencia de género. En el primer objetivo estratégico también se enfatizan enfoques diferenciados por género para proteger los resultados del capital humano durante las crisis, avanzando en la igualdad de género a través de los sistemas de protección social, mejorando los resultados en salud y educación, y facilitando transiciones graduales de la escuela al trabajo. Entre los esfuerzos para alcanzar este objetivo se encuentran cuestionar actitudes desiguales de género, combatir el acoso sexual en todos los sectores, garantizar la cobertura universal de salud y una educación inclusiva, y romper las barreras de género en el desarrollo de habilidades. Para motivar a los clientes, el GBM utilizará evidencia del impacto macroeconómico, social y empresarial (incluido un dividendo demográfico en contextos de alta fecundidad) de construir capital humano y abordar la violencia de género.

Resultado 1: Avance para poner fin a todas las formas de violencia de género

46. Sobre la base de la nueva evidencia, en los enfoques prometedores para abordar la violencia de género se combinan acciones a nivel nacional, empresarial y comunitario⁵³. Estas incluyen la elaboración de planes de políticas nacionales con financiamiento adecuado, la promulgación de reformas jurídicas y regulatorias basadas en convenciones internacionales, y de medidas contra la corrupción para abordar la extorsión sexual. En la última década, el Banco Mundial ha aumentado considerablemente

53 Maruo y otros, 2023.



el número de operaciones en diversos sectores que incorporan actividades de prevención o respuesta a la violencia de género, basándose en conocimientos globales e información obtenida de consultas amplias efectuadas a grupos de mujeres. Entre los enfoques prometedores se encuentran el fortalecimiento de los servicios de respuesta a la violencia de género, la aplicación de intervenciones de prevención basadas en la comunidad y códigos contra el acoso para superar las normas de género perjudiciales, y abordar la violencia de género en y a través de las escuelas fomentando el respeto mutuo y las actitudes positivas de género. En entornos de FCV, donde la violencia de género es aguda y las instituciones estatales y los sistemas nacionales a menudo son débiles, se pueden desarrollar soluciones a largo plazo que eviten la dependencia de la ayuda humanitaria a través de asociaciones con actores no gubernamentales y el sector privado. En Haití, por ejemplo, en un proyecto orientado a promover servicios comunitarios centrados en 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. Entre otros ejemplos, con el apoyo de la sociedad civil, se incluyen el trabajo operativo del GBM en entornos de FCV, como las operaciones de violencia de género en la República Democrática del Congo. IFC brinda apoyo a empresas de todos los sectores para abordar la violencia de género en el lugar de trabajo. Los enfoques del sector privado crean lugares de trabajo respetuosos y seguros, al prevenir y abordar el hostigamiento laboral, las agresiones de los usuarios y los clientes, la explotación, el abuso y el acoso sexual, y al hacer responsables de sus acciones a los proveedores y prestadores de servicio. Además, los empleadores también pueden respaldar a sus empleados para enfrentar la violencia de su pareja o la violencia sexual facilitando el acceso a los servicios para los sobrevivientes (como en [Papua Nueva Guinea](#)), brindando asistencia en la planificación de seguridad y la concientización.

47. Los programas integrales de prevención abordan la violencia de género como un problema estructural y sistémico. En estos programas se pone el énfasis 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 y los programas basados en la comunidad pueden combatir las causas principales 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, las redes sociales y la tecnología pueden llegar a los niños y los adolescentes. Estas intervenciones son más efectivas si se las combina con programas de empoderamiento de las mujeres y las adolescentes, y al permitirles a los sobrevivientes de violencia de género lograr una independencia económica⁵⁴. Por ejemplo, en el marco de las operaciones educativas se construyen escuelas más seguras mientras se promueven comportamientos con perspectiva de género para docentes, estudiantes y, en algunos casos, padres y tutores a fin de abordar los estereotipos de género. Los programas de infraestructura y mejora urbana crean espacios públicos seguros para mujeres y niñas. En todos los sectores, las políticas y los protocolos abordan el acoso sexual y otras formas de violencia de género⁵⁵. Las áreas de atención también incluyen el nexo entre el desarrollo en la primera infancia, la violencia contra los niños y la violencia de género; la violencia de género y el cambio climático; la violencia de género facilitada por la tecnología, y la violencia de género contra las minorías sexuales y de género y las personas con discapacidades.

Resultado 2: Capital humano más fuerte y más resiliente

48. El fortalecimiento y la protección del capital humano implica considerar las dimensiones de género a lo largo del ciclo de la vida. Es necesario contar con enfoques de perspectiva de género para lograr una cobertura universal y construir sistemas resilientes de prestación de servicios en salud, educación y protección social. Estos incluyen involucrar a docentes, trabajadores comunitarios y miembros influyentes para cuestionar actitudes desiguales de género; adoptar enfoques diferenciados por género para adolescentes; facilitar la participación de las mujeres en la educación y ocupaciones en CTIM; dirigir intervenciones de inclusión económica y transferencia monetaria a las mujeres; ampliar la cobertura de

54 Halim y otros, 2023b.

55 Maruo y otros, 2023.



pensiones, y garantizar el acceso igualitario mientras se abordan las diversas necesidades de las minorías sexuales y de género, y de los grupos marginados por género. Mediante internet de banda ancha se pueden promover soluciones inclusivas de tecnología educativa y de salud⁵⁶.

49. Para los resultados en el ámbito de la salud, la cobertura universal de salud incluye el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva, la contención psicosocial y los servicios de respuesta a la violencia de género⁵⁷. Los sistemas de salud pueden promover el liderazgo y el empleo inclusivos, así como la participación comunitaria, para fortalecer los 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 las pandemias. La difusión comunitaria y las intervenciones en las escuelas contribuyen a lograr mejores resultados en el ámbito de la salud para las niñas adolescentes, como promover la salud sexual y reproductiva y evitar la mutilación genital femenina.

50. 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 al término de la escuela secundaria, y proporcionan enfoques individuales que facilitan la transición de la escuela al trabajo y respaldan el aprendizaje permanente⁵⁸. Entre las medidas efectivas se incluyen el apoyo mediante transferencias monetarias con énfasis en los componentes psicosociales, las becas (incluso para niñas adolescentes, estudiantes pertenecientes a minorías sexuales y de género⁵⁹ y otros grupos marginados), el transporte seguro y las escuelas seguras y accesibles universalmente con baños adecuados y productos menstruales. Las intervenciones dirigidas, como tutorías o clases de nivelación, ayudan a abordar el bajo rendimiento educativo de los niños, así como a apoyar a las jóvenes madres y a los jóvenes que no asisten a la escuela. Mediante programas dirigidos se contribuye a reincorporar a las niñas que han abandonado la escuela al sistema educativo formal y se les brindan a las niñas que nunca asistieron a la

escuela habilidades para la vida y preparación para el trabajo. Los docentes y miembros influyentes de la comunidad pueden contribuir a promover normas positivas, como persuadir a los padres de mantener a las niñas en la escuela e invertir en todos los niños, prevenir el matrimonio infantil y rechazar la mutilación genital femenina. Las escuelas pueden fomentar las aspiraciones de las adolescentes a través de la orientación profesional, mentorías, capacitación en habilidades socioemocionales y para la vida, espacios seguros, clubes y modelos para seguir. Las escuelas también pueden involucrar a los niños en temas de relaciones saludables, masculinidad positiva y salud sexual y reproductiva (como en los proyectos educativos del Banco Mundial en Angola, Mozambique, Nigeria y Tanzania).

51. Una variedad de programas puede contribuir a desarrollar habilidades para obtener un mejor empleo. Para niñas y mujeres, esto incluye alfabetización digital y financiera, educación en CTIM y capacitación en habilidades en sectores tradicionalmente dominados por hombres, como la energía renovable, la logística verde y la movilidad eléctrica⁶⁰. Los programas de trabajo-estudio y la capacitación en habilidades socioemocionales junto con habilidades relacionadas con el empleo han demostrado ser efectivos. La identificación temprana del talento, las becas de educación superior, el apoyo de mentoría y la orientación profesional pueden ayudar al avance académico profesional y al liderazgo intelectual. Los programas complementarios combinan elementos informativos, aspiracionales y normativos; cupos de capacitación técnica y vocacional para las mujeres, especialmente aquellas refugiadas y con discapacidades; e iniciativas para contrarrestar los prejuicios entre empleadores y educadores.

52. Los programas de protección social contribuyen a fortalecer y proteger el capital humano. Los programas de seguro de desempleo y las normas laborales pueden proteger a los trabajadores en el sector formal, mientras que las redes de seguridad social pueden cubrir a aquellos en el sector informal, incluida la seguridad en la vejez para mujeres sin historial de empleo formal. Los programas de inclusión económica productiva y transferencia monetaria que ofrecen

56 IFC, 2022.

57 Al Tuwajiri y otros, 2023.

58 Murad Khan y otros, 2023.

59 Cortez y otros, 2023.

60 Sahay, 2023.



contención psicosocial y acceso a activos y servicios pueden empoderar a las mujeres, mejorar su subsistencia y promover su autonomía y poder de negociación en el hogar⁶¹. Los programas de protección social necesitan abordar vulnerabilidades específicas y ofrecer apoyo de adaptación para enfrentar crisis y conmociones. Los programas pueden promover la concientización, el cambio conductual y la respuesta temprana respecto de la violencia y la salud sexual y reproductiva, entre otros temas.

Participación económica: Ampliar y facilitar las oportunidades económicas

53. Mediante el segundo objetivo estratégico se promueve la participación económica para todas las personas. Aborda la intersección del acceso a más y mejores empleos, activos económicos y servicios de apoyo que amplían la elección económica en el contexto del cambio climático y otras tendencias y crisis globales desafiantes. En las zonas rurales pobres, por ejemplo, la vía combinaría programas que apoyen la participación económica productiva y el emprendimiento de las mujeres, y aquellos que amplíen la propiedad y el control de las mujeres sobre la tierra y los teléfonos inteligentes, con acceso a transporte seguro y servicios de cuidado. Estos serían complementados por intervenciones para poner fin a la violencia de género, mejorar las habilidades y la salud sexual y reproductiva, e involucrar a las mujeres en la toma de decisiones comunitarias, avanzando la sinergia a través de los tres objetivos estratégicos. La evidencia sobre los posibles aumentos de productividad de los servicios de apoyo como el transporte seguro, internet móvil, los servicios de extensión agrícola y el cuidado infantil puede motivar a los actores del sector privado a abordar las barreras de género.

Resultado 3: Más y mejores empleos, incluidos los empleos del futuro

54. 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. Para mejorar la participación económica y la subsistencia de las mujeres se deben cambiar leyes y regulaciones restrictivas; políticas, prácticas y servicios del Gobierno y de los empleadores, y normas⁶². Los empleadores pueden oponerse a los estereotipos y prejuicios que restringen el acceso de las mujeres a empleos productivos y que refuerzan las barreras y desigualdades de género en el lugar de trabajo; pueden implementar estrategias y programas para mejorar la diversidad, la equidad y la inclusión, y fortalecer las políticas y prácticas para reclutar, retener y ascender a empleadas y líderes mujeres. Los proyectos de IFC justifican cada vez más la inversión en el empleo de mujeres y aprovechan el financiamiento vinculado a la sostenibilidad asociado a la participación de mujeres en la fuerza laboral (como en [Brasil](#), [las Islas Salomón](#) y [Türkiye](#)). Mediante las correctas acciones legales, normativas y comunitarias se protege a las mujeres, las minorías sexuales y de género, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y otros grupos marginados que trabajan en empleos precarios, y se brinda apoyo a la creación de empleo en sectores formales e informales y en entornos frágiles y de desplazamiento forzado⁶³.

55. La transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono crea nuevas oportunidades. Las intervenciones intencionales y las políticas inclusivas de género pueden asegurar que las mujeres se beneficien de las oportunidades laborales en sectores donde están subrepresentadas, como la energía renovable y los servicios ambientales. El desarrollo de nuevas tecnologías y otras innovaciones puede diseñarse para superar prejuicios y garantizar que las mujeres y las minorías sexuales y de género tengan acceso igualitario al empleo y oportunidades para crecer como innovadoras y líderes de pensamiento.

61 Halim y otros, 2023c; Bastagli y otros, 2016; Heinemann, Mossman y otros, 2024; Banco Mundial, 2024.

62 Halim y otros, 2023.

63 Véanse las [Normas internacionales de la OIT](#) y otras instituciones y derechos laborales, como las [Normas ambientales y sociales](#) del GBM.



56. Los programas a medida en sistemas agrícolas y agroalimentarios potencian el empleo, la productividad, la diversificación de productos y otros medios de subsistencia de las mujeres⁶⁴.

Por medio de dichos programas se amplía el acceso de las mujeres agricultoras a los insumos y la tecnología agrícolas, el ganado y las cadenas de valor y 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. Al aprovechar las tecnologías digitales e incentivar la producción de cultivos y productos de mayor valor agregado se facilita el acceso de las mujeres agricultoras a la información y nuevos mercados. La capacitación en habilidades técnicas y socioemocionales con una buena participación de agentes femeninas de extensión, las intervenciones financieras y de redes pueden fomentar la diversificación y facilitar el acceso al mercado. Los programas de inclusión social y económica respaldados por servicios de orientación 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 autonomía y sus ingresos.

57. 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 productividad⁶⁵. Entre los ejemplos de intervenciones que abordan las restricciones diferenciales que enfrentan las empresas dirigidas por mujeres se incluyen proporcionar capacitación en iniciativa personal, facilitar la creación de redes, ofrecer subvenciones a empresas orientadas al crecimiento a través de competencias de planes de negocios, mejorar el acceso financiero, al capital y al mercado, proporcionar servicios de ayuda, y utilizar datos desglosados por sexo y capacitación para reducir los prejuicios de género en las evaluaciones crediticias y las decisiones de inversión en etapas tempranas⁶⁶. Otras intervenciones se dirigen a niñas y mujeres jóvenes con el fin de desarrollar sus habilidades técnicas y socioemocionales, y fomentar su participación en sectores dominados por hombres a través de programas escolares y comunitarios.

⁶⁴ Halim y otros, 2023d.

⁶⁵ Ubfal, 2023.

⁶⁶ IFC, 2020.

⁶⁷ Stanley y Lisher, 2023; Halim y otros, 2023e.

Resultado 4: Mayor propiedad y uso de los activos económicos

58. 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 implican realizar pruebas y ensayos de innovaciones, movilizar inversiones de los sectores público y privado y aprovechar las oportunidades facilitadas por la tecnología. Respecto de las mujeres que viven en la pobreza extrema, las intervenciones efectivas combinan las transferencias de activos con una serie de intervenciones que integran la inclusión financiera, la capacitación en habilidades para la vida, el empoderamiento social y la contención psicosocial mediante la orientación.

59. Los programas de formalización de la tenencia de tierras 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 conjunta favorecen la igualdad de género⁶⁷. Las reformas en materia jurídica, normativa y de políticas deben mejorar el acceso de las mujeres a la tierra y a su uso productivo, incluido el derecho igualitario a la propiedad marital. La participación de las mujeres en la gestión y conservación 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 políticas y los programas que facilitan el financiamiento de viviendas para las mujeres pueden aumentar los ingresos y la seguridad del hogar, el acceso a la tierra para mujeres desplazadas por la fuerza y repatriadas, y el acceso a la vivienda para mujeres y minorías sexuales y de género.



60. La reducción de la brecha digital de género y la gestión de las promesas y el riesgo potencial asociado a las nuevas tecnologías facilitan una participación económica mayor y más equitativa.

El apoyo a las mujeres y las niñas para que adquieran habilidades digitales y comprendan las tecnologías de inteligencia artificial puede facilitar su ingreso y liderazgo en el sector de tecnología. Las plataformas digitales pueden respaldar un acceso más equitativo a los bienes, los servicios, el aprendizaje, el financiamiento, el empleo, las posiciones de liderazgo y la actividad empresarial⁶⁸.

61. Es posible acelerar de varias formas la inclusión financiera.

Entre los enfoques se incluye la ejecución de estrategias nacionales de inclusión financiera con perspectiva de género; el énfasis en inversiones con enfoque 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 o préstamos basados en la transferencia monetaria 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 garantías de financiamiento combinado y los mercados de capital de deuda (por ejemplo, los bonos con perspectiva de género en los proyectos de IFC en [Tanzania](#), [Tailandia](#) y [Türkiye](#)). La ampliación de las redes de protección durante la pandemia de COVID-19 facilitó y aumentó los pagos digitales de efectivo y las cuentas bancarias o de dinero móvil para que las mujeres pudieran recibir las prestaciones de asistencia social, los salarios y las remesas de manera electrónica. La eliminación de las barreras al acceso conlleva cambios regulatorios, como un marco jurídico de no discriminación, acceso igualitario a tarjetas de identificación y la tenencia de un teléfono móvil, la trazabilidad digital, menor distancia a los bancos y mejora de las capacidades financieras.

62. Varios abordajes pueden ampliar el acceso a los mercados para las mujeres emprendedoras, agricultoras y productoras.

Entre ellos se incluye brindar un mayor acceso de las mujeres a las cadenas

de suministro corporativas a través de contratos de adquisiciones públicos y privados, fomentar la preparación de las mujeres para el comercio y promover su uso de plataformas digitales para sacar provecho de las oportunidades del comercio electrónico y las plataformas de distribución de negocio a negocio (como los proyectos de IFC en [Colombia](#), [Egipto](#), [Kenya](#), [Nigeria](#) y [Filipinas](#)).

Resultado 5: Mayor acceso y uso de los servicios de apoyo

63. Los servicios jurídicos, de cuidado y de infraestructura, así como otros servicios de apoyo, generan múltiples beneficios.

Los servicios legales y de justicia pueden fortalecer los derechos de las mujeres. Las inversiones de los sectores público y privado en servicios de cuidado, transporte seguro y universalmente accesible, agua, energía e infraestructura digital son esenciales para el empoderamiento y la participación de las mujeres. Las intervenciones complementarias pueden abordar percepciones erróneas y barreras normativas para los servicios de cuidado, y alentar a los empleadores a adoptar políticas y prácticas favorables para la familia⁶⁹.

64. Los servicios de cuidado asequibles, accesibles y de calidad propician una mayor participación económica para los cuidadores, en particular las mujeres, y generan empleo⁷⁰.

Por lo general, los servicios de cuidado, incluido el cuidado de niños, ancianos y personas con necesidades especiales, no son remunerados, ni cuantificados, ni reconocidos. Es fundamental valorar el trabajo de cuidado no remunerado a fin de rectificar las desigualdades de género existentes y mejorar los resultados del mercado laboral. Los servicios de cuidado de calidad también mejoran los resultados del desarrollo infantil, el bienestar familiar y la productividad empresarial. Es necesario aumentar el financiamiento público destinado al cuidado y fomentar, al mismo tiempo, soluciones diversas a través del sector no estatal, incluido el cuidado brindado por los empleadores, para reconocer, reducir y redistribuir los costos y beneficios del trabajo de cuidado no remunerado y aumentar la participación económica y social de los cuidadores, especialmente de las mujeres. Mediante la promulgación

68 Aranda Jan y Qasim, 2023.

69 Muñoz y otros, 2023. Véanse Jayachandran, 2021, y Narayan, 2022, sobre el rol 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.

70 Ahmed y otros, 2023.



de leyes de cuidado infantil se facilita la participación económica productiva de las mujeres⁷¹. La inversión en infraestructura, incluido el acceso al agua, saneamiento, energía, transporte y atención de la salud, puede reducir el tiempo dedicado a las responsabilidades del cuidado. Los servicios psicosociales y de rehabilitación pueden promover la inclusión económica de las personas con discapacidades y brindar apoyo a los cuidadores. También es fundamental proteger los derechos laborales de los trabajadores del cuidado a través de una regulación y aplicación sólidas, fomentar una remuneración y beneficios razonables, y facilitar la representación de los trabajadores del cuidado remunerados y no remunerados⁷².

Liderazgo: Lograr la participación de las mujeres como líderes

65. En el tercer objetivo estratégico se pone énfasis en la contribución de la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo a los resultados sostenibles, resilientes e inclusivos.

El GBM ampliará y aprovechará la evidencia y los datos que muestran el impacto del liderazgo de las mujeres en los resultados climáticos, ambientales, sociales y de mercado. El camino hacia la igualdad de género en el liderazgo implica asociaciones para mejorar las estructuras de gobernanza, los incentivos y la capacidad de liderazgo de las mujeres en los sectores público y privado, a nivel local, nacional y global.

Resultado 6: Avances en la participación de las mujeres en la toma de decisiones

66. Mediante un enfoque proactivo en las plataformas comunitarias y las estructuras de gestión de la prestación de servicios se puede ampliar la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Entre los enfoques se incluye una combinación de normas, capacitación, orientación práctica y diseños conductuales para aumentar la participación activa. Entre los modos de prestación se incluye la participación de líderes locales y la promoción de grupos locales enfocados en la inclusión social y económica de las mujeres, como asociaciones de ahorro y préstamo, grupos de autoayuda y cooperativas. El GBM apoya estos enfoques en todos los sectores, así como en las asociaciones de usuarios de agua y gestión de residuos, las asociaciones de empresas, los sindicatos, las escuelas (mediante el apoyo a las docentes para que ocupen el cargo de directora) y los centros de salud. Las intervenciones específicas pueden aumentar el poder decisorio de las mujeres dentro del hogar. Los esfuerzos para mejorar el liderazgo de niñas y mujeres deben involucrar a niños y hombres, y facilitar cambios en las normas y mentalidades sobre los roles de las mujeres.

67. A nivel nacional y subnacional, todos los sectores pueden involucrar a las mujeres en la toma de decisiones. Es más fácil en sectores con una elevada proporción de mujeres, como la educación y la salud, pero es clave en sectores dominados por los hombres, como la energía, la tecnología de la información y la comunicación, la administración pública y la representación política. El GBM está ampliando las asociaciones (como WePower, Powered by Women y EqualAqua) para el liderazgo de las mujeres.

⁷¹ Anukriti y otros, 2023.

⁷² Véanse OIT, 2018, y el marco de las 5 R, para obtener una guía útil al trabajo del cuidado decente con igualdad de género.

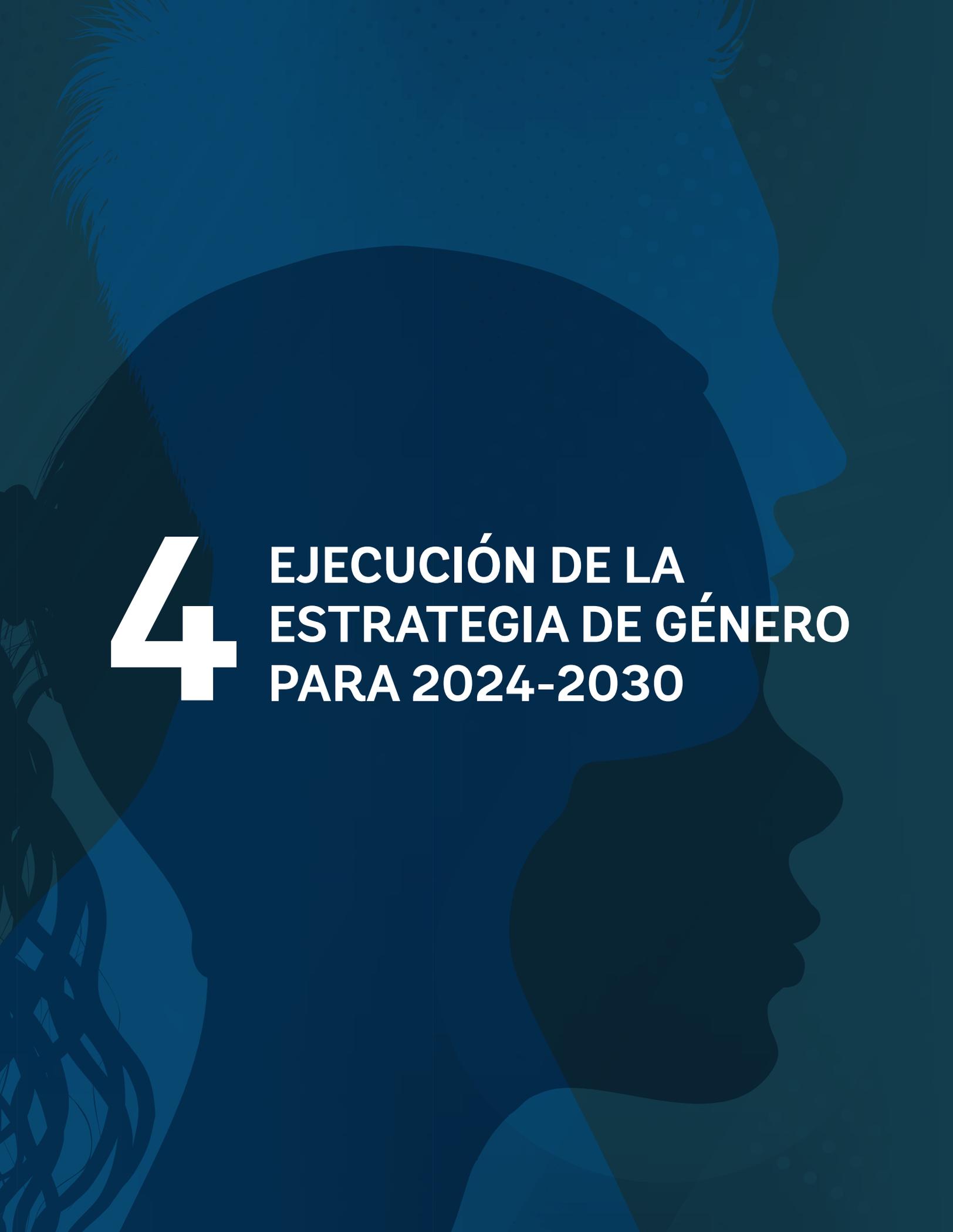


68. El sector privado utiliza asociaciones, redes y estándares para mejorar la diversidad de género y la inclusión en las estructuras directivas de las empresas⁷³. Los programas complementarios permiten fortalecer las habilidades de liderazgo, fomentar las reservas de talentos, las tutorías y el patrocinio, 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 de 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. Mediante el uso de incubadoras, capital inicial, programas de aceleración y el manejo de la violencia de género se puede promover el liderazgo de las mujeres como innovadoras en investigación y desarrollo, y fundadoras en tecnología.

69. Al potenciar el rol de las mujeres en la acción climática se puede avanzar en los objetivos climáticos. Las voces y el liderazgo de las mujeres benefician la transición verde y justa; la gestión de los recursos naturales y la biodiversidad; la gobernanza climática, incluido el diálogo climático multilateral, y los diálogos sobre la gestión de riesgos de desastres a nivel local, nacional y del sector privado⁷⁴. El liderazgo de las mujeres puede mejorar el diseño y la implementación de acciones climáticas, desde estufas de biogás y riego de precisión hasta transiciones nacionales a cero emisiones netas. La participación de las mujeres contribuye a reducir la contaminación y afecta la forma en que los programas abordan los impactos diferenciales del cambio climático, la pérdida de la biodiversidad y la contaminación, incluidas las iniciativas en materia de resiliencia y respuesta ante desastres. El liderazgo y la voz de las mujeres también pueden promover opciones de movilidad con un menor nivel de emisiones de carbono, que sean seguras, confiables, asequibles y accesibles. Las inversiones climáticas con perspectiva de género pueden contribuir a los ingresos de los inversionistas, así como a la igualdad de género.

73 Salazar y Moline, 2023.

74 Deininger y otros, 2023.



4

EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO PARA 2024-2030



70. Sobre la base del aprendizaje de la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023, el GBM se comprometerá con mayor ambición y de manera diferente para lograr resultados. Respaldo por esfuerzos para mejorar la efectividad operativa, el GBM se preparará para la nueva ambición, implementará los factores que impulsan el cambio y fortalecerá la rendición de cuentas por los resultados de igualdad de género, de conformidad con su nueva misión. Abordará la ejecución de la Estrategia de Género para 2024-2030 de acuerdo con su modelo de participación liderado por los países y su ventaja comparativa, trabajando como un único GBM.

Aprendizajes de la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023

71. Los firmes compromisos corporativos favorecieron la ejecución de la Estrategia de Género para 2016-2023. Los compromisos en materia de políticas de la AIF con la igualdad de género evolucionaron y pasaron de ser procesos internos a convertirse en resultados. La AIF20, por ejemplo, introdujo compromisos para ampliar el cuidado infantil, la inclusión económica y digital productiva, las oportunidades de empleo de mediana y alta calificación para las mujeres, la prevención y respuesta a la violencia de género, y para cerrar las brechas de género a través de la política fiscal y los sistemas presupuestarios⁷⁵. Los aumentos de capital del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) junto con IFC también reflejan compromisos con la igualdad de género.

72. El GBM ha aprovechado cada vez más el conocimiento, los datos y la evidencia para mejorar los resultados en las operaciones y potenciar el efecto de los programas de los países⁷⁶. Para apoyar enfoques basados en la evidencia y complementar las unidades de investigación de larga data del GBM, se

establecieron los laboratorios regionales de innovación de género financiados por el Mecanismo General para la Igualdad de Género (UFGE). Los laboratorios de innovación de género generan evidencia mediante el ensayo de innovaciones, la realización de evaluaciones de impacto y la difusión de lecciones para el diseño, la aplicación y el diálogo sobre políticas asociados a proyectos.

73. Mediante la etiqueta y la marca de género se intensificó el énfasis en cerrar las brechas de género en el diseño de proyectos. La etiqueta y la marca están orientadas a los resultados y se basan en el análisis para guiar las acciones y los indicadores de resultados⁷⁷. Como se señaló en el examen de mitad de período realizado por el Grupo de Evaluación Independiente, la etiqueta y la marca de género han impulsado la creación, la difusión y la utilización de la evidencia sobre las medidas adecuadas para cerrar las brechas de género a través de los proyectos y las inversiones. La etiqueta y la marca han impulsado incentivos para que los equipos de trabajo identifiquen puntos de entrada para la acción en operaciones e inversiones en toda la cartera del GBM. También han fomentado innovaciones y sinergias, y han promovido iniciativas sectoriales en energía, agua y transporte.

74. Una red creciente de personal del GBM con experiencia en género facilitó la adopción de la etiqueta y la marca de género. La proporción de las operaciones con marca de género del BIRF y la AIF 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 regiones⁷⁸. Durante el período de la primera Estrategia de Género del GBM (2016-2023), IFC cuadruplicó su proporción de inversiones con marca de género, duplicó sus servicios de asesoría con marca de género y cumplió satisfactoriamente y superó sus cuatro compromisos sobre el aumento del capital corporativo relacionados con el género⁷⁹. MIGA adoptó el enfoque de marca de género a través de su Plan de Ejecución de la Estrategia de Género de 2021. El

75 Los donantes se reúnen normalmente cada tres años para reponer los recursos de la AIF y examinar su marco de políticas. La reposición más reciente, la AIF20, se adelantó un año en respuesta a la mayor demanda provocada por la COVID-19 y continuará hasta el ejercicio de 2025.

76 Véanse Banco Mundial, 2023c, e IFC, 2023b, para obtener un análisis detallado de las lecciones de la Estrategia de Género para 2016-2023.

77 Para que las operaciones 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. El Banco Mundial utiliza el término "etiqueta"; IFC y MIGA utilizan "marca".

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

79 En el caso de IFC, en el ejercicio de 2023, el 62 % de las personas nominadas para la Junta de IFC eran mujeres, y se comprometieron USD 5100 millones para instituciones financieras dedicadas específicamente a las mujeres, así como financiamiento por valor de USD 1470 millones para pymes de mujeres y dirigidas por mujeres. En términos de proyectos con marca de género, las inversiones en financiamiento a largo plazo ascendieron al 32 % y los servicios de asesoría orientados a clientes representaron el 55 %.



creciente número de operaciones con etiqueta o marca de género es el resultado de una red horizontal de género que incluye puntos focales regionales, nacionales y de prácticas globales/industrias, que proporcionan asesoramiento y apoyo inicial a los equipos de trabajo.

75. Mediante la Estrategia de Género para 2016-2023 se facilitó el enfoque del sector privado orientado al género. IFC ha invertido en datos y evaluaciones para orientar las inversiones y asesorar a los clientes del sector privado. Asimismo, ha desarrollado, probado, ampliado y adaptado soluciones de inversión y asesoría específicas sobre cuestiones de género con sus clientes. Ha establecido 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 el proceso de marca de género. Los proyectos de MIGA en el sector financiero demuestran que los bancos de segundo piso y del sector público pueden promover los resultados de género en los mercados nacionales.

76. Las lecciones aprendidas durante la ejecución revelan desafíos en el establecimiento de prioridades, la coordinación y la ejecución. Si bien la etiqueta y la marca de género han promovido innovaciones para abordar las brechas de género en todos los sectores y contextos, muchas de estas innovaciones siguen siendo estrechas o fragmentadas y aún deben ampliarse o replicarse a gran escala. A menudo, las intervenciones del GBM no han estado alineadas para abordar las restricciones de género más relevantes ni coordinadas en el programa de los países del GBM para abordar múltiples restricciones simultáneamente.

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

77. La Estrategia de Género para 2024-2030 introduce tres direcciones para la ejecución (gráfico 4.1). Para prepararse para la nueva ambición, el GBM invertirá en conocimiento global, capacidad técnica

GRÁFICO 4.1 Participación con mayor grado de ambición y de manera diferente





y asociaciones para acelerar la igualdad de género para todas las personas y poner fin a la pobreza en un planeta habitable. El GBM también participará de manera diferente. Esto incluye implementar los factores que impulsan el cambio: innovación, financiamiento y acción colectiva. También implica pasos concretos para fortalecer la rendición de cuentas por los resultados de género en las operaciones y como parte del compromiso estratégico con los países como un único GBM.

Dirección n.º 1. Prepararse para la nueva ambición: Conocimiento, capacidad y asociaciones

78. Inversiones continuas en datos de género y evidencia sobre lo que funciona para orientar los caminos futuros hacia mejores resultados en igualdad de género. Existe una escasez de evidencia sobre temas fundamentales, entre ellos, cómo ampliar los servicios de cuidado de calidad para empoderar a las mujeres, cómo involucrar a hombres y niños para lograr la igualdad de género, y cómo materializar el impacto positivo del liderazgo de las mujeres para abordar la fragilidad y el cambio climático. El GBM seguirá impulsando la producción y el uso de esta evidencia y brindará apoyo a los clientes para que recopilen y utilicen datos de género para orientar la formulación de políticas⁸⁰. El portal de datos sobre género, *La Mujer, la Empresa y el Derecho* y WE Finance Code, junto con los datos geoespaciales, de teléfonos móviles, administrativos y en línea con la última tecnología, están orientando acciones y mejorando la transparencia de los datos.

79. El GBM invertirá en experiencia y fortalecerá la capacidad técnica en áreas clave. Utilizará el Marco Ambiental y Social y los Marcos de Sostenibilidad de IFC y MIGA para fomentar la capacidad de abordar la violencia de género, las restricciones de género y las diversas necesidades de grupos de población marginados, de conformidad con los principios de no discriminación, inclusión e igualdad de oportunidades. El GBM fortalecerá aún más su capacidad técnica en áreas emergentes, incluida cómo avanzar en la igualdad de género para

abordar desafíos globales como el cambio climático y la fragilidad. Ampliará los programas de aprendizaje para alinear la experiencia en género con la experiencia técnica en cada práctica global y departamento de industria.

80. Las asociaciones impulsarán la acción.

Basándose en las consultas de la Estrategia de Género, el GBM ampliará las asociaciones con la sociedad civil, el sector privado y el círculo académico. Se asociará con organismos de las Naciones Unidas y otros socios para el desarrollo para mejorar la coordinación, recopilar y compartir datos, desarrollar soluciones innovadoras, fortalecer la capacidad de los clientes a través de la Academia del GBM, movilizar el cofinanciamiento y financiamiento en condiciones concesionarias, y, en última instancia, mejorar el impacto. Entre las asociaciones prometedoras se incluyen la Alianza Financiera para las Mujeres, el Mecanismo Mundial de Financiamiento, We-Fi, la iniciativa Invertir en Servicios de Cuidado Infantil, y la colaboración con ONU Mujeres⁸¹. La asociación con UFGE es fundamental para las actividades en los espacios de innovación, curación e intercambio de conocimientos. Las asociaciones con las OSC serán especialmente valiosas para llegar a los grupos más marginados y a las minorías sexuales y de género, y para abordar las desigualdades de género en entornos de FCV. Estas asociaciones también pueden mejorar la transparencia, reducir la corrupción, promover la rendición de cuentas por los resultados de igualdad de género y facilitar la coordinación entre intervenciones humanitarias y de desarrollo⁸².

80 Bonfert y otros, 2023. Cortez y otros, 2023, analiza la integración de la orientación sexual e identidad de género en el trabajo del GBM y sus socios sobre generación de datos de género, evaluación y aprendizaje, reformas políticas e institucionales, y fortalecimiento de capacidades.

81 Entre otras iniciativas prometedoras de asociación se encuentran *La Mujer, la Empresa y el Derecho* e *Igualdad de oportunidades para las minorías sexuales y de género (EQOSOG)*.

82 Banco Mundial, 2020b.



Dirección n.º 2. Implementar los factores que impulsan el cambio

81. El GBM se involucrará a lo largo de los tres impulsores del cambio. Sobre la base de las inversiones en conocimiento global, capacidad y asociaciones para cumplir con la nueva ambición, el GBM brindará apoyo a la innovación, el financiamiento y la acción colectiva para acelerar el progreso. Esto requerirá una comprensión detallada de la arena de negociación de las políticas, así como una mayor colaboración con actores clave y partes interesadas.

82. En cuanto a las innovaciones, el GBM ayudará a los países en las reformas institucionales de políticas y en la entrega de resultados a gran escala. El GBM apoyará de manera más sistemática las reformas que aborden las restricciones de género. Utilizando su conocimiento, el GBM ayudará a los clientes a replicar y ampliar programas que funcionen, comenzando con Programas de Desafíos Mundiales del GBM como la digitalización, y enfoques programáticos de varias etapas como el Programa Regional de Empoderamiento y Resiliencia de las Niñas en África Oriental. Además, ampliará las operaciones mediante el empoderamiento de las mujeres y adolescentes a través de la educación, las habilidades, la salud sexual y reproductiva, la inclusión financiera y digital, el cuidado infantil y el empleo, incluso en las ocupaciones en las que predominan los hombres, y la promoción de cadenas de suministro inclusivas. En las áreas de trabajo más nuevas, donde se involucra a las mujeres como líderes en entornos de FCV y se aborda la crisis climática, se compromete a los hombres y los niños para poner fin a la violencia de género, se abordan las normas sociales y los sesgos de género, y se aprovechan la ciencia del comportamiento y las tecnologías digitales, el GBM continuará probando y evaluando enfoques para un impacto futuro. Una mayor ambición junto con la rendición de cuentas por los resultados de igualdad de género (véase Dirección n.º 3) fomentará la priorización y la replicación para avanzar en los resultados de igualdad de género a gran escala, incluso a través

de asociaciones para coordinar inversiones y apoyar reformas institucionales y políticas.

83. El GBM abordará las barreras para la igualdad de género aplicando perspectivas conductuales y normativas a las actividades de los proyectos.

La capacidad de entender y abordar las barreras del comportamiento a la igualdad de género permite mejorar los resultados de los proyectos de manera sostenible. El fortalecimiento de la capacidad de los equipos del GBM y de los clientes para aplicar una perspectiva de ciencia del comportamiento y normas sociales permitirá mejorar la efectividad de las reformas institucionales y políticas, así como de los programas para abordar las desigualdades de género de manera más holística y sostenible. El Banco Mundial aplica la ciencia del comportamiento en toda su cartera de préstamos y análisis, abordando las características de las burocracias, las tecnologías y la prestación de servicios que a menudo se pasan por alto en el diseño estándar de las políticas. Ha utilizado este enfoque para identificar, comprender y abordar las desigualdades de género, incluidas aquellas derivadas de normas sociales y de género desiguales⁸³. Para ampliar estos enfoques se necesitarán más y mejores evidencias y habilidades para aplicar datos conductuales a las desigualdades de género.

84. El GBM ayudará a los clientes a asegurar, asignar y utilizar recursos públicos, así como a adoptar innovaciones en los sistemas nacionales.

El GBM brindará apoyo a los Gobiernos para integrar el análisis de género en la política fiscal y la gestión presupuestaria, mejorará la priorización de las finanzas públicas hacia la igualdad de género y garantizará que el gasto en apoyo de la igualdad de género esté protegido durante períodos de restricción fiscal. La integración de los datos sobre género y el análisis de género en las políticas, los sistemas y las prácticas facilitará la eliminación de los obstáculos estructurales que impiden la igualdad de género, y mejorará el desempeño tanto en el sector público como en el privado. También ayudará a los Gobiernos a considerar las dimensiones de género en las políticas y los sistemas de impuestos y gastos (en curso en los Balcanes Occidentales, Kazajstán,

⁸³ Los proyectos del Banco Mundial han recurrido a la ciencia del comportamiento y los enfoques que tienen en cuenta las normas en todos los sectores para aumentar el acceso de las mujeres a las [oportunidades económicas](#), mejorar el uso de los [servicios de salud materna](#), el [acceso a títulos de propiedad](#), el [uso de licencias parentales](#) y el [acceso al financiamiento](#), entre otros. Más recientemente, los proyectos han fortalecido su enfoque en normas sociales y de género, incluida una mejor medición para identificar las normas sociales que limitan [la participación de la mujer en la fuerza laboral](#), e intervenciones para abordarlas, como [involucrar a los hombres en esfuerzos para reducir la violencia de género](#) y [disminuir el acoso en el transporte público](#). Estos enfoques también pueden ser aprovechados para abordar los [sesgos de los responsables de formular políticas](#) y [proveedores de servicios](#), y adaptarse para trabajar con nuevas tecnologías y la creciente penetración digital, incluidas las plataformas de empleo, las redes sociales y el entretenimiento educativo.



Moldavia y Türkiye) y en los sistemas de adquisiciones (en curso en Indonesia).

85. En el sector privado, el GBM empleará una serie de instrumentos de financiamiento para apoyar la innovación, 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. Los mecanismos de financiamiento combinado han contribuido a 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 inciertos⁸⁴. A través de todos los 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 [Camerún](#), [Túnez](#) y [Ribera Occidental y Gaza](#)). MIGA utilizará sus garantías y sus productos de mejoramiento del crédito para reducir la brecha de inclusión financiera y promover la igualdad de género. 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 les permite a los bancos ofrecer un mayor acceso a financiamiento. Además, MIGA apoyará a sus clientes para integrar acciones de género en el sector real, facilitando una mayor inclusión de género en todas sus actividades.

84 El financiamiento combinado es utilizado por IFC y otras instituciones financieras para desarrollar un nuevo mercado, abordar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y 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, el financiamiento combinado permite movilizar más capital para empresas de mujeres y dirigidas por mujeres. Estos instrumentos pueden promover la creación de empleo, el aumento de la productividad y la mejora de otras condiciones económicas y sociales.

85 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 abordar las necesidades financieras de las mujeres, priorizando los programas relacionados con el ahorro, el crédito y la protección del consumidor. Para fines de 2021, en menos de dos años, el número de mujeres que tenía acceso a productos financieros proporcionados por los bancos estatales de desarrollo había aumentado un tercio, a más de 2,3 millones.

86. El GBM fortalecerá la coordinación y la participación en los sectores público y privado para apoyar reformas y programas a gran escala.

Entre los esfuerzos exitosos para armonizar los instrumentos del BIRF, la AIF, IFC y MIGA se incluye el apoyo coordinado para intervenciones sectoriales. En el sector financiero, por ejemplo, el apoyo del BIRF y la AIF suele incluir reformas jurídicas y normativas para mejorar el entorno de apoyo. Luego, IFC puede proporcionar inversiones y servicios de asesoría a las instituciones financieras, y MIGA puede ofrecer garantías para respaldar las inversiones privadas en las instituciones financieras de los sectores público y privado, que permiten reducir las brechas de género a nivel nacional a través de compromisos para aumentar el acceso de las mujeres al financiamiento. Las operaciones de financiamiento para políticas de desarrollo (OPD) y los enfoques programáticos de varias etapas pueden conectar los esfuerzos privados con los cambios de política necesarios a través de programas y sistemas nacionales en los sectores público y privado⁸⁵. El Banco, IFC y MIGA trabajarán juntos para construir sobre modelos exitosos. Por ejemplo, el programa multisectorial de género dirigido por el país de IFC en Sri Lanka refuerza las acciones en materia de políticas de OPD del Banco Mundial, y los enfoques sectoriales de IFC ([instituciones financieras](#), [fondos](#), [agroindustria](#), [manufactura](#) e [infraestructura](#)) complementan el compromiso del Banco Mundial y MIGA. Los Programas de Desafíos Mundiales del GBM también integrarán soluciones de género para abordar las necesidades de desarrollo de los países y los desafíos mundiales, y facilitarán esfuerzos multisectoriales coordinados.

87. Para fomentar la acción colectiva hacia la igualdad de género, el GBM ampliará sus asociaciones.

Al ampliar la interacción con las partes interesadas, incluidos los líderes comunitarios, las organizaciones de mujeres a nivel nacional y local, y los grupos de promoción mundial, se contribuirá a formar coaliciones de promotores que impulsen las reformas. En los casos en que las costumbres y normas sociales representen un obstáculo para la reforma, el GBM podrá



apoyar diversas plataformas de acción colectiva, como plataformas digitales para campañas de *marketing* social en apoyo de legislaciones sensibles al género, y programas, como los escolares, para incentivar la educación y carreras en CTIM para niñas, además de programas comunitarios para involucrar a hombres y niños. La acción colectiva con el sector privado puede generar impulso para reformas jurídicas, como leyes contra la discriminación y el acoso, que faciliten el acceso igualitario a oportunidades económicas y protecciones para las mujeres y las minorías sexuales y de género. La movilización de conocimientos, experiencia y apoyo de organizaciones de promoción mundial puede amplificar las voces y la efectividad de las campañas nacionales de equidad de género. El GBM puede mejorar la efectividad de la acción colectiva fortaleciendo la capacidad de las partes interesadas para participar en deliberaciones políticas formales y proporcionando espacios seguros para deliberaciones abiertas sobre prácticas de igualdad de género. El GBM promoverá estos esfuerzos a nivel local, nacional, regional y mundial.

88. Una mayor atención a la arena de negociación de las políticas ayudará al GBM a adaptar soluciones a contextos locales. Al comprender mejor las instituciones formales e informales, los actores locales y las relaciones de poder, se contribuirá a apoyar las innovaciones y el financiamiento de un modo congruente con las perspectivas locales. Un enfoque adaptado puede revelar formas más efectivas de involucrar a hombres y niños, así como oportunidades para aplicar datos conductuales y apoyar la acción colectiva. Además, puede promover nuevas asociaciones u operar a través de mecanismos comunitarios probados y ampliar enfoques exitosos. Por ejemplo, los desafíos únicos en contextos de FCV resaltan la importancia de forjar alianzas con organizaciones locales y de mujeres, así como con actores humanitarios para ofrecer servicios, fortalecer la rendición de cuentas y abordar jerarquías y normas de género discriminatorias⁸⁶. El GBM incorporará el análisis de la arena de negociación de las políticas en sus productos nacionales, como las Evaluaciones de Género.

⁸⁶ IRC, 2023.

⁸⁷ Banco Mundial, 2021b.

⁸⁸ *Ibidem*.

Dirección n.º 3. Fortalecer la rendición de cuentas por los resultados referidos a la igualdad de género

89. Para mejorar los resultados de igualdad de género en los países, el GBM abordará la igualdad de género de manera más coherente y estratégica en su compromiso con los países. En el examen de mitad del período de la Estrategia de Género, realizado por el Grupo de Evaluación Independiente, se estableció que, para mejorar los resultados en materia de género, se podrían fortalecer los enfoques impulsados por los países del GBM, así como coordinar el apoyo dirigido a los sectores público y privado en toda la institución⁸⁷. En la evaluación se identificó que al incluir prioridades explícitas de género en el compromiso con los países se mejoraba el apoyo a la igualdad de género en esos países⁸⁸. El compromiso estratégico con los países utilizará el análisis de género para orientar el diálogo sobre políticas y el programa general del país, y dará prioridad a los puntos de entrada donde el GBM tiene una ventaja comparativa, incluso como un único GBM, para mejorar los resultados. Los programas de los países están utilizando cada vez más todos los instrumentos del GBM, incluidas las OPD y las operaciones centradas en objetivos de igualdad de género, para mejorar los resultados. Los equipos de países del GBM, en ocasiones, beneficiándose de programas y plataformas de género, apoyarán la ejecución de la Estrategia de Género del GBM a nivel nacional. Durante las consultas, 11 países de todas las regiones expresaron interés en acelerar la ejecución de la estrategia, aun como un único GBM.

90. Los marcos de alianza con los países identificarán y abordarán las prioridades de género del país a través de un enfoque estratégico y coordinado. La adopción de resultados específicos que apoya dicho marco puede traducir las prioridades de género basadas en evidencia en cadenas de resultados cohesivas, mensurables y orientadas a resultados. Esto también puede mejorar la rendición de cuentas, ya que la contribución se monitorea a través



de evaluaciones de desempeño y aprendizaje de medio término y evaluaciones finales y del aprendizaje al terminar el ciclo⁸⁹. Por ejemplo, en el marco de alianza con Mozambique se incluye un enfoque en mejorar el capital humano y el empoderamiento de las mujeres con objetivos alineados con las prioridades del país de asegurar el acceso igualitario a la educación primaria, servicios de salud y reproductivos, y oportunidades económicas, incluida la lucha contra la violencia de género y el matrimonio infantil. Se espera que las reformas al modelo de participación con el país faciliten el énfasis en los resultados de igualdad de género, amplíen las consultas y asociaciones, y promuevan enfoques coherentes y coordinados para la igualdad de género en todo el programa del GBM para el país.

91. Mediante el análisis de género se orientarán los análisis centrales y las prioridades del país. Al integrar el análisis de género en los análisis del país se orientará la acción y se ayudará a los responsables de formular políticas y a otras partes interesadas a evaluar los posibles beneficios de abordar barreras de género específicas⁹⁰. Por ejemplo, el análisis del posible 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, la investigación que reveló que las minorías sexuales y de género registraban tasas de deserción escolar más altas y resultados educativos más bajos que sus pares condujo a su inclusión en un programa de apoyo educativo. En Egipto, el análisis de brechas de género de acuerdo con *La Mujer, la Empresa y el Derecho* condujo a promulgar leyes que prohíben la discriminación por género en el acceso a servicios financieros y la eliminación de las restricciones laborales para las mujeres. Entre otros ejemplos se incluyen memorandos económicos sobre el país para [Benin](#), [Papua Nueva Guinea](#) y [Pakistán](#),

así como análisis de los impactos económicos de la desigualdad de género en [Chad](#), [Guinea](#) y [Níger](#).

92. El seguimiento de los resultados de igualdad de género a lo largo del tiempo mejorará el enfoque en los resultados de los proyectos e inversiones.

La etiqueta y la marca de género motivarán la rendición de cuentas por las acciones basadas en evidencia a fin de abordar las principales restricciones a la igualdad de género, pero con una mayor responsabilidad por los resultados a lo largo del ciclo del proyecto. Durante la ejecución del proyecto, los indicadores relativos a los resultados de igualdad de género que miden el número de beneficiarios estarán sujetos a seguimiento⁹¹. Además, al finalizar el proyecto, se informarán los resultados de género previstos.

Apoyo a la ejecución y seguimiento de los resultados

93. Los objetivos de igualdad de género y los compromisos corporativos del GBM impulsarán los resultados y los logros. El GBM medirá e informará sobre el avance de los objetivos. Se supervisarán los compromisos corporativos en los indicadores clave de desempeño de IFC, los compromisos relativos al aumento de capital y los compromisos sobre las políticas de la AIF. El nuevo sistema de calificación del GBM efectuará el seguimiento del avance. La mayoría de los indicadores del sistema de calificación estarán desglosados por sexo y un indicador dedicado medirá el número de personas que se beneficien de las acciones destinadas a avanzar en la igualdad de género en las operaciones del GBM. Este también continuará promoviendo la igualdad de género a través de sus procesos internos (recuadro 4.1), incluidas las políticas y prácticas de adquisiciones corporativas que apoyen a las empresas propiedad de mujeres en toda la cadena de suministro del GBM e integren principios de adquisición con perspectiva de género en las decisiones de compra.

89 De los 26 MAP que se presentaron en el ejercicio de 2023, más de la mitad contenía objetivos e indicadores para promover la igualdad de género.

90 Los análisis centrales incluyen, por ejemplo, evaluaciones de las finanzas públicas, evaluaciones de la pobreza y la equidad, informes sobre el clima y el desarrollo de los países, evaluaciones de los riesgos y la resiliencia, diagnósticos sistemáticos de los países y memorandos económicos sobre los países.

91 Esto incluye informes sobre el estado de la ejecución, exámenes de mitad del período, informes finales de ejecución y resultados, exámenes de informes finales de ejecución y resultados del Grupo de Evaluación Independiente, informes de supervisión ampliada de los proyectos de IFC y el sistema de medición de resultados de MIGA.



Recuadro 4.1 Predicar con el ejemplo: El GBM cuenta con robustos procesos internos en desarrollo sobre la igualdad de género

Las políticas relativas a las adquisiciones corporativas del GBM respaldan la igualdad de género.

El GBM es el único banco multilateral de desarrollo que se ha fijado el objetivo de aumentar las adquisiciones realizadas 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 GBM. En mayo de 2024, WEConnect International reconoció al GBM, por tercer año consecutivo, como uno de los Principales Promotores 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. En consonancia con la Estrategia de Género del GBM, este se ha propuesto para 2030 aumentar al 12 % la proporción de sus adquisiciones institucionales mundiales a empresas propiedad de mujeres, un aumento desde el 7,4 % registrado en el ejercicio de 2023, y además incrementar el número actual de empresas propiedad de mujeres en la base completa de proveedores del GBM, del 9 % al 15 % para 2030. En el futuro se agregarán nuevas métricas para medir el impacto económico, como la creación de empleos para mujeres y el aporte fiscal de las empresas dirigidas por mujeres. Estos esfuerzos también se ampliarán a través de asociaciones y asistencia técnica a los países clientes y a organizaciones internacionales pares.

El GBM cuenta con sólidas políticas de salvaguardia contra la explotación, el abuso y el acoso

sexual. 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 GBM y en la versión actualizada del Marco de Adquisiciones, a fin de garantizar la rendición de cuentas por parte de los Gobiernos y los contratistas. En 2021, el GBM se convirtió en el primer banco multilateral de desarrollo en descalificar a los contratistas que no cumplieran con sus obligaciones relacionadas con la violencia de género. Las operaciones de desarrollo humano, así como los proyectos de inversión con grandes obras civiles, evalúan los riesgos de explotación, abuso y acoso sexual, y adoptan medidas para mitigarlos. Desde 2019, IFC ha utilizado su Marco de Sostenibilidad, incluidas sus Normas 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 inclusión, y el bienestar de la comunidad, así como para identificar la violencia de género, la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual como riesgos. 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 mundiales y se mejora el desempeño social de las empresas.

El GBM ha mejorado la igualdad de género en las prácticas de recursos humanos. En el BIRF y en la AIF, ha aumentado la proporción de hombres y mujeres que consideran que sus oportunidades de ascenso son justas, y ha mejorado el equilibrio de género en posiciones sénior. Sin embargo, las brechas de género son mayores desde los niveles técnicos medios hasta los niveles de gerencia, y la proporción de mujeres en puestos de alta gerencia ha disminuido desde la reorganización de 2013⁹². En IFC, la retención de mujeres en posiciones sénior ha mejorado y es proporcional a la de los niveles júnior, y las políticas y prácticas en

92 Kandpal y otros, 2023.



materia de contratación y ascenso y condiciones de trabajo flexibles son más adecuadas. MIGA ha logrado la paridad de género en los roles técnicos sénior y ha incrementado la proporción de las mujeres en puestos de gerencia, y de los hombres en los niveles júnior. MIGA ha creado una plataforma para involucrar al personal en cuestiones de diversidad, equidad e inclusión. Además, el GBM pasó de la certificación EDGE Assess a la certificación EDGE Move en 2022 (el segundo de tres niveles), gracias a los continuos esfuerzos de la organización para mejorar el equilibrio de género en todos los niveles de responsabilidad.

94. El éxito de la Estrategia de Género del GBM depende de una sólida ejecución en toda la institución. Para alcanzar la ambición de la estrategia, se requerirá no solo el compromiso de la alta gerencia, sino también una red fuerte de personal con las habilidades y la capacidad para ejecutarla. Esto implicará fortalecer aún más la experiencia en género dentro de las prácticas globales y en todos los departamentos de industria de IFC, un trabajo sostenido de los laboratorios regionales de innovación de género e inversiones en el aprendizaje del personal. Las plataformas y los programas de género en los países pueden facilitar la coordinación y la ejecución como un único GBM. Los equipos globales de género del GBM continuarán inspirando y apoyando a los otros equipos hacia una mayor ambición, mediante la curación del conocimiento global, el desarrollo de la capacidad del personal y el apoyo oportuno a los enfoques regionales y liderados por países, así como también a través de la representación y el aprendizaje de los éxitos operativos. Basándose en las relaciones y los comentarios del proceso de consulta, los equipos globales de género del GBM seguirán trabajando con las partes interesadas para apoyar la ejecución.

95. La rendición de cuentas interna se mejorará mediante iniciativas en curso para aumentar la eficiencia y efectividad operativa. Entre algunos ejemplos de las acciones propuestas para apoyar la ejecución se 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 marco de resultados (anexo 2) y recibirán apoyo a través de los procesos existentes relacionados con la planificación estratégica, la presupuestación y la evaluación del desempeño. Dentro del GBM, las prácticas globales y regionales/las industrias pueden adoptar medidas adicionales, como los planes regionales de acción sobre cuestiones de género⁹³, los Planes de Ejecución de la Estrategia de Género⁹⁴ (MIGA e IFC), las notas sobre las prácticas globales/las industrias y los indicadores para dar seguimiento a resultados específicos. Mediante un marco de resultados se dará seguimiento a los resultados y los productos procedentes de las operaciones e inversiones del GBM. Se emplearán MAP para dar seguimiento a los resultados de los países y medir la efectividad general de su participación. Los resultados y los logros se informarán anualmente al Directorio.

93 En los planes regionales de acción sobre género se incluyen, por ejemplo, informes anuales sobre los MAP para profundizar el enfoque impulsado por los países, aprender de la evidencia y la experiencia operativa, y abordar temas desafiantes.

94 El tercer Plan de Ejecución de la Estrategia de Género de IFC (ejercicios de 2025-27) cumplirá la función de una hoja de ruta operativa para ejecutar la Estrategia de Género del GBM. IFC planea profundizar y ampliar sus esfuerzos en género e inclusión entre los objetivos y resultados de la Estrategia de Género, con énfasis en acelerar la inclusión financiera; desarrollar cadenas de suministro inclusivas, y eliminar las barreras para el empleo y el liderazgo en el sector privado. IFC ampliará el uso de instrumentos financieros inteligentes en materia de género, como financiamiento combinado y financiamiento vinculado a la sostenibilidad para reducir las brechas de género; integrará consideraciones de género en las inversiones, y considerará los resultados a lo largo del ciclo del proyecto (como la gestión activa de la cartera, el aumento de los datos de impacto desglosados por sexo y las evaluaciones *ex post*).

MIGA está preparando su segundo Plan de Ejecución de la Estrategia de Género para 2024-26. El plan tiene como objetivo profundizar la integración de las cuestiones de género y la capacidad en MIGA con el fin de aumentar las oportunidades de género en los proyectos que respalda. MIGA integrará las lecciones aprendidas y las mejores prácticas de IFC, del BIRF y de la AIF para elaborar su arquitectura de género y llevar a cabo su ejecución. En el marco del segundo plan se reflejarán las vías y los marcos clave establecidos en la Estrategia de Género del GBM para 2024-2030 y se garantizará que su grado de ambición sea proporcional a su capacidad.



Conclusión

96. El GBM se comprometerá con mayor ambición y de manera diferente para acelerar la igualdad de género.

La Estrategia de Género para 2024-2030 reconoce la urgencia y la importancia fundamental de la igualdad de género para lograr la misión del GBM de poner fin a la pobreza en un planeta habitable. La estrategia se basa en la gran cantidad de comentarios de las partes interesadas y de las lecciones aprendidas a partir de la experiencia. En respuesta, el GBM priorizará los objetivos principales de igualdad de

género, a saber: poner fin a la violencia de género y elevar el capital humano, ampliar y facilitar las oportunidades económicas, y lograr la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo. El GBM apoyará la acción concertada, el financiamiento y los programas a gran escala para acelerar el progreso hacia estos objetivos. Mediante la adopción del enfoque de un único GBM, esta estrategia promueve una participación coordinada liderada por los países con rendición de cuentas por los resultados de igualdad de género.



ANEXO 1:

EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE GÉNERO DEL GRUPO BANCO MUNDIAL PARA 2024-2030





ANEXO 2: MARCO DE RESULTADOS

La Estrategia de Género del GBM para 2024-2030 estará sujeta al seguimiento a través de un marco de resultados dedicado, que se complementará con compromisos corporativos actuales y futuros, entre ellos, el nuevo sistema de calificación del GBM, que presenta un uso ampliado del desglose de datos por sexo (dos tercios de los indicadores de resultados del GBM están desglosados por sexo). El marco de resultados sitúa los *resultados del GBM* en el *contexto del cliente* y, al mismo tiempo, mejora la rendición de cuentas por el avance hacia los resultados de igualdad de género, con un enfoque en la escala de los resultados del GBM. El marco añade un nivel sobre el *apoyo del GBM* para dar seguimiento al avance en la ejecución.

- Mediante el **contexto del cliente** se monitorean los resultados mundiales de alto nivel en los tres objetivos estratégicos de la Estrategia de Género, dando un marco a los desafíos que enfrentan los clientes y al contexto en el que opera el GBM. En estos indicadores de resultados de igualdad de género se incluyen todos los indicadores de contexto del sistema de calificación del GBM, que serán desglosados por sexo y son relevantes para la igualdad de género. Los indicadores de contexto del cliente están diseñados para integrarse en los marcos de resultados de los MAP para mejorar la orientación de los resultados. Se espera que este enfoque también apoye el aprendizaje y la innovación en los resultados.
- Mediante los **resultados del GBM** se realiza un seguimiento de los resultados obtenidos de las acciones apoyadas por el GBM que contribuyen a las seis áreas de resultados de la Estrategia de Género del GBM. A través del

indicador 2.1 se mide la *escala* de resultados del GBM en relación con el apoyo a la igualdad de género y se muestra una actualización en el enfoque de “etiqueta de género” para enfatizar los resultados. Los resultados se medirán como parte del indicador de igualdad de género del sistema de calificación del GBM, que agregará a los beneficiarios de acciones diseñadas para promover la igualdad de género en todas las operaciones con etiqueta de género del GBM. En el indicador 2.2 se agrega el número de mujeres beneficiarias de las acciones apoyadas por el GBM en toda la cartera del GBM. Será posible mapear los indicadores 2.1 y 2.2 a las áreas de resultados de la estrategia.

- El **apoyo del GBM** está alineado con las reformas incluidas en el proceso de evolución. Esta actividad y los indicadores de resultados miden hasta qué punto el GBM ha integrado la igualdad de género en sus programas de desarrollo a nivel nacional y operativo. En el indicador 3.3 se introduce la rendición de cuentas por los resultados de las operaciones con etiqueta de género.

Muchos de los indicadores en el marco de resultados son nuevos y no poseen aún metodologías detalladas ni datos de referencia. Durante la ejecución de la estrategia, se desarrollarán y probarán estas metodologías, y sus avances se analizarán durante las actualizaciones anuales del Directorio.

**Gráfico 1 Marco de resultados de la Estrategia de Género del GBM para 2024-2030**

1. Contexto de los clientes. Circunstancias en los países de los clientes.		
Indicador	Fuente	Sistema de calificación del GBM
1.1 Porcentaje de niños menores de 5 años con retraso en el crecimiento (por sexo)	Estimaciones conjuntas de UNICEF, la OMS y el Banco Mundial sobre desnutrición infantil	Sí
1.2 Porcentaje de niños que no saben leer al final de la enseñanza primaria (por sexo)	Informe sobre la pobreza de aprendizajes, publicación conjunta del Banco Mundial, UNICEF, FCDO, USAID, BMGF, y en asociación con la UNESCO	Sí
1.3 Proporción de personas en edad laboral que trabajan en empleos asalariados (por sexo)	IDM, ILOSTAT	Sí
1.4 Proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan ni reciben formación (por sexo)	IDM, ILOSTAT	Sí
1.5 Cantidad de personas que utilizan una cuenta financiera (por sexo)	Base de datos Global Findex del Banco Mundial, Encuesta Mundial Gallup	Sí
1.6 Porcentaje de la población que no utiliza internet (por sexo)	ITU	Sí
1.7 Número de países que han introducido cambios legales para avanzar en la igualdad de género	Informe <i>La Mujer, la Empresa y el Derecho</i> , informe EQOSOGI (enfoque por países)	No

Notas: El portal de datos sobre género ofrece más datos y tendencias en materia de género, incluidos aquellos asociados a los objetivos de la estrategia, como la violencia de género, el capital humano, las oportunidades económicas y el liderazgo de las mujeres. Los informes nacionales sobre el panorama de género ofrecen una visión específica de cada país. Para los indicadores 1.1 a 1.6 se comunicarán los datos disponibles más recientes. El indicador 1.7 se comunicará anualmente.

2. Resultados del GBM. Resultados intermedios del apoyo del GBM.			
Indicador	Seguimiento	Frecuencia	Fuente
2.1 Millones de personas que se benefician de una mayor igualdad de género, a partir de lo siguiente: (a) acciones para avanzar en poner fin a todas las formas de violencia de género (b) acciones para mejorar la salud sexual y reproductiva (c) acciones que amplían y facilitan las oportunidades económicas (d) acciones para lograr un avance de la participación de las mujeres en la toma de decisiones	Resultados obtenidos de los informes y resultados previstos	Anual	Sistema de calificación del GBM
2.2 Indicadores del sistema de calificación del GBM, desglosados por sexo	Resultados obtenidos de los informes y resultados previstos	Anual	Sistema de calificación del GBM

Notas: Los indicadores del sistema de calificación del GBM informarán sobre el conjunto de resultados alcanzados (resultados que se han producido entre la cartera de operaciones que estuvieron activas durante un ejercicio determinado) y los resultados previstos (agregación de los resultados previstos a lo largo del horizonte de resultados de cada proyecto). El indicador 2.1 refleja un cambio en la forma de medir la etiqueta/marca de género para captar el número de beneficiarios. El indicador 2.2 comprende indicadores del sistema de calificación del GBM desglosados por sexo.



3. Apoyo del GBM. Principales resultados y acciones internas para catalizar el impacto del GBM.			
Indicador	Seguimiento	Frecuencia	Fuente
3.1 Porcentaje de MAP que incluyen un objetivo del MAP para el seguimiento de los resultados en materia de igualdad de género	Seguimiento cumplido	Anual	GBM
3.2 Porcentaje de operaciones del GBM que demuestran una cadena de resultados al abordar las restricciones de género con acciones específicas seguidas en el marco de resultados (etiqueta/marca), desglosado por resultado	Seguimiento cumplido	Anual	GBM
(a) Proporción de operaciones del Banco Mundial que se centran en la igualdad de género		Anual	BM
(b) Proporción de operaciones del Banco Mundial que apoyan reformas institucionales y de políticas para promover la igualdad de género		Anual	BM
3.3 Proporción de operaciones del Banco Mundial con etiqueta de género que cumplen los resultados en materia de igualdad de género al finalizar el proyecto, tal y como se documenta en los informes finales	Seguimiento cumplido	Anual, 3 años consecutivos	IFER
3.4 Número de proyectos de IFC que utilizan financiamiento combinado para promover la igualdad de género	Seguimiento cumplido	Anual	IFC CBF

Notas: El indicador 3.2 hace un seguimiento de la proporción de operaciones del GBM que reciben la “etiqueta de género” (en el Banco Mundial) o la “marca de género” (en IFC y MIGA) en el ejercicio en curso. Esto se define como el porcentaje de operaciones que utilizan el análisis de género para proponer acciones específicas para avanzar en la igualdad de género e incluir indicadores en el marco de resultados para hacer un seguimiento de los avances. El indicador 3.2 mostrará los resultados desglosados según los seis logros de la estrategia. El indicador 3.2a comprende operaciones con un objetivo específico de promover la igualdad de género en el objetivo de desarrollo del proyecto o el objetivo de desarrollo del programa.

UNICEF=Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia; OMS=Organización Mundial de la Salud; FCDO=Ministerio de Relaciones Exteriores y de la Mancomunidad de Naciones del Reino Unido; USAID=Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional; BMGF=Fundación Bill y Melinda Gates; UNESCO=Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; IDM=indicadores del desarrollo mundial; ILOSTAT=Departamento de Estadística de la Organización Internacional del Trabajo; ITU=Unión Internacional de Telecomunicaciones; EQOSOGI=Igualdad de oportunidades para las minorías sexuales y de género; MAP=marco de alianza con el país; IFER=informe final de ejecución y resultados; CBF=departamento de financiamiento combinado de IFC.



BIBLIOGRAFÍA

Ahmed, Tanima, Amanda Devercelli, Elena Glinskaya, Rudaba Nasir, and Laura Rawlings. 2023. "Addressing Care to Accelerate Equality." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40184>.

Altunbas, Yener, Leonardo Gambacorta, Alessio Reghezza, and Giulio Velliscig. 2021. "Does Gender Diversity in the Workplace Mitigate Climate Change?" BIS Working Papers 977, Bank for International Settlements, Basel, Switzerland.

Al Tuwaijri, Sameera, Amparo Elena Gordillo-Tobar, Charlotte Pram Nielsen, Priyadarshini Rakh, and Seemeen Saadat. 2024. "Prioritizing Gender in Universal Health Coverage at the World Bank." World Bank Thematic Notes Series, World Bank, Washington, DC.

Anukriti, S., Lelys Ileana Dinarte Díaz, Marina Elefante, María Montoya Aguirre, and Alena Sakhonchik. *Filling the Gaps: Childcare Laws for Women's Economic Empowerment* (English). Policy Research working paper no. WPS 10492. Washington, DC: World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099018006212310610/IDU0c29425380315704ea90bf020573349106bf8>.

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*. Boston, MA: 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. <https://cdn.odi.org/media/documents/11316.pdf>.

Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande, and Petia Topalova. 2012. "Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India." *Science* (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.

Bonfert, Anna Tabitha, Sarah Bunker, Carol Marina Tojeiro, and Shoghik Hovhannisyan. 2023. *Leveraging Gender Data to Accelerate Gender Equality*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39991>.

Braunmiller, Julia Constanze, and Marie Dry. 2022. *The Importance of Designing Gender and Disability Inclusive Laws: A Survey of Legislation in 190 Economies*. Global Indicators Briefs; No. 11. World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/38089>.

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*. Washington, DC: World Bank.



- 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, and Abuse* 19 (2): 231–246.
- Case, Anne, and Angus Deaton. 2020. *Deaths of Despair and the Future of Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvpr7rb2>.
- Cortez, Clifton, Trishna Rana, Rusaba Nasir, and John Ioannis Arzinos. 2023. "Sexual Orientation and Gender Identity Inclusion and Gender Equality." Gender Thematic Policy Notes, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40384>.
- Deiningner, Franziska, Andrea Woodhouse, Anne Kuriakose, Ana Gren, and Sundas Liaqat. 2023. "Placing Gender Equality at the Center of Climate Action." World Bank Gender Thematic Policy Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39436>.
- Duflo, Esther. 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>.
- Deloitte Singapore. 2022. *Women in the Boardroom: A Global Perspective*. [Deloitte](https://www.deloitte.com).
- EBRD (European Bank for Reconstruction and Development), CDC, and IFC (International Finance Corporation). 2020. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector*. EBRD, CDC, and IFC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=orHDkxv.
- Elefante, Marina, Tazeen Hasan, Marie Hyland, Natalia Mazoni Silva Martins, and Tea Trumbic. 2023. *Accelerating Gender Equality Through Reforming Legal Frameworks*. World Bank Gender Thematic Policy Note, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/39875>.
- Equimundo. 2022. *The International Men and Gender Equality Survey: A Status Report on Men, Women, and Gender Equality in 15 Headlines*. Equimundo. <https://www.menandgendersurvey.org/global-headlines-report/>.
- Erman, Alvina, Sophie Anne De Vries Robbé, Stephan Fabian Thies, Kayenat Kabir, and Mirai Maruo. 2021. *Gender Dimensions of Disaster Risk and Resilience*. Washington, DC: World Bank. <https://wrds.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Gender-Dimensions-of-Disaster-Risk-and-Resilience-Existing-Evidence.pdf>.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2023. *The Status of Women in Agrifood Systems – Overview*. Rome. <https://doi.org/10.4060/cc5060en>.
- Flor, L. S., J. Friedman, C. N. Spencer, J. Cagney, A. Arrieta, M. E. Herbert, C. Stein, E. C. Mullany, J. Hon, V. Patwardhan, R. M. Barber, J. K. Collins, S. I. Hay, S. S. Lim, R. Lozano, A. H. Mokdad, C. J. L. Murray, R. C. Reiner, R. J. D. Sorensen, A. Haakenstad, D. M. Pigott, and E. Gakidou. 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).



Fruttero, Anna, Daniel Halim, Chiara Broccolini, Bernardo Coelho, Horace Gnaifon, and Noel Muller. 2023. *Gendered Impacts of Climate Change: Evidence from Weather Shocks* (English). Policy Research Working Paper no. 10442. Washington, DC: World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-10442>.

Gambacorta, L., L. Pancotto, A. Reghezza, and M. Spaggiari. 2022. "Gender Diversity in Bank Boardrooms and Green Lending: Evidence from Euro Area Credit Register Data." ECB Working Paper 2022/2741, European Central Bank, Frankfurt am Main, Germany. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4244413>.

Gender Data Portal. n.d. "Labor Force Participation Rate (Percent of Population)." World Bank Gender Data Portal. Accessed January 10, 2023. <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/>.

Goldstein, M., P. Gonzalez, S. Papineni, and J. Wimpey. 2022. "Childcare, Covid-19 and Female Firm Exit: Impact of Covid-19 School Closure Policies on Global Gender Gaps in Business Outcomes." Policy Research Working Paper 10012, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/1b92ddd8-d8fe-5b8a-821c-432972bfa5a2/content>.

Halim, Daniel, Michael O'Sullivan, and Abhilasha Sahay. 2023. "Increasing Female Labor Force Participation." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39435>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023a. "Policy Lessons on Supporting Women Entrepreneurs." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 3, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39427>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023b. "Policy Lessons on Reducing Gender-Based Violence." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 1, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39425>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023c. "Policy Lessons on Social Protection." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 8, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39433>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023d. "Policy Lessons on Agriculture." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 5, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39430>.

Halim, Daniel, Diego Ubfal, and Rigzom Wangchuk. 2023e. "Policy Lessons on Women's Land Titling." Gender Innovation Lab Federation Evidence Series 6, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39431>.

Heinemann, Alessandra, Lindsay Mossman, Afrah Al-Ahmadi, and Laura Rawlings. 2024. "Accelerating Gender Equality through Social Protection". World Bank, Washington, DC.

Horowitz, J. M., and J. Fetterolf. 2020. "Worldwide Optimism About Future of Gender Equality, Even as Many See Advantages for Men." Pew Research Center, April 30. <https://www.pewresearch.org/global/2020/04/30/worldwide-optimism-about-future-of-gender-equality-even-as-many-see-advantages-for-men/>.

IFC (International Finance Corporation). 2017. *Investing in Women: New Evidence for the Business Case*. Washington, DC: World Bank. <https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/ac8fca18-6586-48cc-bfba-832b41d6af68/IFC+Invest+in+Women+October+2017.pdf?MOD=AJPERES&CVID=IYLVAcA>.



IFC (International Finance Corporation). 2019. *Moving Toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital*. Washington, DC: 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 (International Finance Corporation). 2020. *Venture Capital and the Gender Financing Gap: The Role of Accelerators*. Washington, DC: IFC. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/vc-gender-financing>.

IFC (International Finance Corporation). 2022. *Women and Online Learning in Emerging Markets*. Washington, DC: IFC. <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2022/women-and-online-learning-in-emerging-markets>.

IFC (International Finance Corporation). 2023a. *IFC Banking on Women, Business Case Update #5: Lower NPLs for Women-Owned SMEs*. Washington, DC: World Bank. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/8233ad37-7de8-4168-90d9-e993eb954770/NPL_Business_Case_Update_5_Final.pdf?MOD=AJPERES&CVID=opYv1DD.

IFC (International Finance Corporation). 2023b. *A Retrospective of IFC's Implementation of the World Bank Group Gender Strategy*. World Bank Group, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40342>. License: CC BY-NC-ND 3.0 IGO

Iglesias, C. 2020. "The Gender Gap in Internet Access: Using a Women-centred Method." World Wide Web Foundation, March 10. <https://webfoundation.org/2020/03/the-gender-gap-in-internet-access-using-a-women-centred-method/>.

ILO (International Labour Organization). 2015. "Gender Equality and Green Jobs." Policy Brief, ILO, Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf.

ILO (International Labour Organization). 2018. "Care work and care jobs for the future of decent work". International Labour Office – Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf.

IMF (International Monetary Fund). 2022. "IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender." Policy Paper 2022/037, IMF, Washington, DC. <https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2022/07/28/IMF-Strategy-Toward-Mainstreaming-Gender-521344>.

IRC (International Rescue Committee). 2023. *The New Geography of Extreme Poverty: How the World Bank Can Deliver for Communities Impacted by Conflict*. <https://www.rescue.org/report/new-geography-extreme-poverty-how-world-bank-can-deliver-communities-impacted-conflict>.

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>.

Kandpal, Eeshani, Brian Webster, and Charles Kenny. 2023. *Missing Figures: Women's Underrepresentation in IFI Leadership*. CGD Working Paper 669. Washington, DC: Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/Hidden-Figures-Women-in-IFIs.pdf>.

King, Lawrence, Gábor Scheiring, and Elias Nosrati. 2022. "Deaths of Despair in Comparative Perspective." *Annual Review of Sociology* 48 (1): 299–317. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030320-031757>.



Klapper, Leora, Dorothe Singer, and Saniya Ansar. 2022. "Women and Financial Inclusion." In *The Global Findex Database 2021*. Washington, DC: World Bank.

<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/0254f85d1cceceb6e72362a71eb600e4-0430062023/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://jayeuijunglee.github.io/website/jay_paper.pdf.

Lo Bue, M. C., T. T. N. Le, M. Santos Silva, and K. Sen. 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." Gender Thematic Policy Notes Series: Issues and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/40469>.

Muñoz Boudet, Ana María, Tasmia Rahman, Nour Nasr, and Abigail Dalton. 2023. "Addressing Social and Gender Norms to Promote Gender Equality." World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39992>.

Murad Khan, Myra, Raja Bentaouet Kattan, and Shobhana Sosale. 2023. "Examining Trends and Policies in Girls' Education and Beyond." World Bank Gender Thematic Notes Series, World Bank, Washington, DC.

<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40595>.

Narayan, D. 2023. *Gender Equality and Collective Well-being: The Power of Changing Mindsets*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/40017>.

Pande, R. 2020. "Can Democracy Work for the Poor?" *Science* 369 (6508): 1188–1192.

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." Policy Research Working Paper 9942, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/37062>.

Pimkina, S., and L. de La Flor. 2020. "Promoting Female Labor Force Participation." Jobs Working Paper 56, World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34953>.

Sahay, Abhilasha. 2023. "Closing Gender Gaps in Earnings." World Bank Gender Thematic Policy Notes Series, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39596>.

Salazar, Loty, and Ann Moline. 2023. "Increasing Women's Representation in Business Leadership." World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39870>.

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>.

Stanley, Victoria, and Jennifer Lisher. 2023. "Why Land and Property Rights Matter for Gender Equality." World Bank Group Gender Thematic Policy Notes Series: Evidence and Practice Note, World Bank, Washington, DC. <http://hdl.handle.net/10986/39990>.



- The Economist. 2023. "The Economist's Glass-ceiling Index." *The Economist*, March 6. <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?* Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/38564>.
- UNDP (United Nations Development Programme). 2020. *2020 Gender Social Norms Index (GSNI)*. New York: UNDP. <https://hdr.undp.org/content/2020-gender-social-norms-index-gsni>.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2022. *Leave No Child Behind: Global Report on Boys' Disengagement from Education*. Paris: UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381105>.
- United Nations. 2018. *UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment*. New York: UN Women.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2021. *Measuring the Shadow Pandemic: Violence against Women during Covid-19*. New York: UN Women. <https://data.unwomen.org/publications/vaw-rga>.
- WHO (World Health Organization). 2021. "Devastatingly Pervasive: 1 in 3 Women Globally Experience Violence." Press release, March 9. <https://www.who.int/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>.
- World Bank. 2012. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington, DC: World Bank. <http://hdl.handle.net/10986/4391>.
- World Bank. 2017a. *Gender Strategy FY16-23: Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth*. Washington, DC: 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. 2017b. *World Development Report 2017: Governance and the Law*. Washington, DC: World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2017>.
- World Bank. 2020a. *World Bank Group Strategy for Fragility, Conflict, and Violence 2020–2025*. Washington, DC: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/844591582815510521/World-Bank-Group-Strategy-for-Fragility-Conflict-and-Violence-2020-2025>.
- World Bank. 2020b. *Demographic Transition: Lessons from Bangladesh's Success Story*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33672>.
- World Bank. 2021a. *2021 Development Policy Financing (DPF) Retrospective: Facing Crisis, Fostering Recovery*. Washington, DC: 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*. Washington, DC: World Bank. <https://ieg.worldbankgroup.org/evaluations/gender-strategy-mid-term-review>.

World Bank. 2022. *Breaking Barriers: Female Entrepreneurs Who Cross Over to Male-Dominated Sectors*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36940>.

World Bank. 2023a. *Addressing Gender Inequalities in Countries Affected by Fragility, Conflict, and Violence: An Evaluation of the World Bank Group's Support*. Independent Evaluation Group. Washington, DC: World Bank. <https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/Evaluation/files/gender-in-FCV.pdf>.

World Bank. 2023b. *World Development Report 2023: Migrants, Refugees, and Societies*. Washington, DC: World Bank. <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2023>.

World Bank. 2023c. *Gender Equality in Development: A Ten-Year Retrospective*. Washington, DC: World Bank. <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/39939>.

World Bank. 2024. *Women, Business and the Law 2024*. Washington, DC: World Bank.

