

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

**DOCUMENTO DE MARCO SECTORIAL DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD**

DIVISIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Noviembre de 2017

Este documento fue preparado por un equipo integrado por: Andrew Morrison, Jefe de División; Carmen Albertos (SCL/GDI), Monserrat Bustelo (SCL/GDI), Agustina Suaya (SCL/GDI) y Verónica Tejerina (SCL/GDI). Georgina Raygada (SCL/GDI), Lina Uribe (SCL/GDI), Carolina Martín (SCL/GDI) y Vivian Roza (SCL/GDI) asistieron en la producción del documento. Se agradecen las contribuciones al documento del equipo de SCL/GDI. Los autores agradecen los insumos recibidos del equipo de KNL, además de valiosos comentarios recibidos por colegas del BID en las diferentes etapas de la preparación de este documento.

De conformidad con la Política de Acceso a Información, el presente documento se pone a disposición del público de forma simultánea a su distribución al Directorio Ejecutivo para su información.

ÍNDICE

I.	EL DOCUMENTO DE MARCO SECTORIAL EN EL CONTEXTO DE LAS REGULACIONES VIGENTES Y DE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 2010-2020	4
A.	El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad como parte de las regulaciones existentes	4
B.	El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad y la Estrategia Institucional del BID.....	5
II.	EVIDENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA EFICACIA DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DESARROLLO CON IDENTIDAD	6
A.	Relevancia de género y diversidad en las estrategias de desarrollo de la región	6
B.	Intervenciones para aumentar la igualdad de género.....	8
C.	Intervenciones para apoyar el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas.....	20
III.	PRINCIPALES DESAFÍOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA REGIÓN.....	26
A.	Desafíos pendientes para lograr igualdad de género	27
B.	Desafíos para lograr el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas	43
IV.	LECCIONES APRENDIDAS DE LA EXPERIENCIA DEL BID EN GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	52
A.	Lecciones aprendidas a partir de los informes de la Oficina de Evaluación y Supervisión	53
B.	Lecciones aprendidas de la experiencia de las operaciones del BID.....	55
C.	Ventajas comparativas del Banco en género y diversidad.....	59
V.	METAS, DIMENSIONES DE ÉXITO Y LÍNEAS DE ACCIÓN QUE GUIARÁN LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS Y DE INVESTIGACIÓN DEL BANCO	64
A.	Dimensión de Éxito 1. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.....	64
B.	Dimensión de Éxito 2. Promover el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas.....	66

ANEXO
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREVIATURAS Y SIGLAS

ALC	América Latina y el Caribe
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CT	Cooperación Técnica
EEPA	Estudio Especializado sobre la Población Afroperuana
EIB	Educación Intercultural Bilingüe
EPSI	Empresa Promotora de Salud Indígena
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
GDI	División de Género y Diversidad (BID)
IF	Intermediarios Financieros
IPCC	Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (por sus siglas en inglés)
IPG	Iniciativas de Paridad de Género
LGBTI	Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero/Transexuales e Intersexuales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OEA	Organización de Estados Americanos
OIG	Observatorio por la Igualdad de Género (CEPAL)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
OVE	Oficina de Evaluación y Supervisión (BID)
PD	Personas con Discapacidad
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (por sus siglas en inglés)
PLF	Participación Laboral Femenina
PSA	Pago por Servicios Ambientales
PYD	Desarrollo Positivo de Jóvenes (por sus siglas en inglés)
REDD	Reducción de las Emisiones debidas a la Deforestación y la Degradación forestal (por sus siglas en inglés)
SEDLAC	Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (por sus siglas en inglés)
SERCE	Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo
SERNAM	Servicio Nacional de la Mujer (Chile)
SFD	Documento de Marco Sectorial (por sus siglas en inglés)
SG	Garantía Soberana (por sus siglas en inglés)
SIMCE	Sistema de Medición de Calidad de la Educación
SINE	Servicio Nacional de Empleo (Brasil)
STEM	Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (por sus siglas en inglés)
UPI	Unión Interparlamentaria
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés)
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (por sus siglas en inglés)
VIP	Violencia Íntima de Pareja
WEF	<i>World Economic Forum</i>

RESUMEN EJECUTIVO

- i. El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad orienta el trabajo del Banco en políticas para aumentar la igualdad de género y apoyar el desarrollo con identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes. En América Latina y el Caribe (ALC) la raza, la etnia y el género son factores que generan desafíos adicionales para salir de la pobreza o avanzar económicamente. Alcanzar la igualdad en el acceso a oportunidades de estos grupos tiene implicaciones positivas tanto para el crecimiento económico como para el desarrollo sostenible.
- ii. **Igualdad de género.** Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y, por lo tanto, la mitad de su potencial. La evidencia demuestra que la desigualdad de género aún persiste en todos los países de la región, frenando su progreso social y económico. Los desafíos más relevantes en políticas para apoyar la igualdad de género son:
 - a. **Incrementar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos de las mujeres, los niños y las niñas:** en ALC, la mortalidad materna sigue elevada y las adolescentes (15-19 años) presentan tasas de embarazo que superan en 20 puntos el promedio mundial. La brecha de género en asistencia a educación primaria está cerrada, y es favorable a las niñas en el nivel secundario y superior. Sin embargo, en la mayoría de los países de la región, las niñas obtienen peores resultados que los niños en matemáticas y ciencias, diferencia que se amplía durante la vida estudiantil y las deja rezagadas en esas áreas. Eso provoca una ausencia desproporcionada de mujeres en determinadas industrias y empleos, contribuyendo a la brecha salarial de género.
 - b. **Ampliar las oportunidades económicas de las mujeres:** la igualdad de género en el mercado laboral sigue siendo un desafío pendiente. En el último medio siglo, el fuerte aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo constituyó uno de los cambios socioeconómicos más sobresalientes en ALC. La tasa de Participación Laboral Femenina (PLF) alcanzó el 68%, insuficiente para cerrar la brecha con los hombres, cuya tasa de participación permaneció entorno al 95%. Existen altos niveles de segregación ocupacional por género y la participación de las mujeres se concentra en empleos de baja calidad. Además, las mujeres emprendedoras enfrentan mayores barreras que sus pares masculinos.
 - c. **Ampliar la voz y agencia de la mujer**¹: la brecha en términos de representación política es muy grande, y la presencia de mujeres en la gestión de empresas privadas es escasa. Por otra parte, la violencia contra la mujer está generalizada. Una de cada tres mujeres en ALC experimenta a lo largo de su vida violencia física y/o sexual, lo que genera efectos nocivos –físicos y psicológicos– sobre la salud de las sobrevivientes, y aumenta la probabilidad

¹ Agencia es la capacidad de tomar decisiones eficaces y transformarlas en resultados deseados (CEPAL, 2014; Banco Mundial, 2013; Naciones Unidas, 2009).

de que los niños sufran malos tratos como castigos físicos o cuidados negligentes y disfuncionales.

- iii. **Desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas.** La pobreza afecta al 43% de los hogares indígenas de la región, más del doble de la proporción entre hogares no indígenas. Los desafíos más relevantes en políticas para apoyar el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas son:
 - a. **Incrementar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos:** los desafíos educativos que enfrentan los menores de familias indígenas son más serios que los de sus pares no indígenas y enfrentan dificultades específicas en su aprendizaje escolar. Los resultados en materia de salud de los pueblos indígenas son considerablemente inferiores a los de otros grupos, debido a la falta de adaptación cultural y la discriminación en la prestación de servicios. Los pueblos indígenas, también, tienen menor acceso a servicios de infraestructura vinculados a mejores resultados de salud (agua potable) e ingresos (electricidad).
 - b. **Apoyar el empoderamiento económico de pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas:** la brecha de ingresos entre trabajadores de origen étnico y no étnico es del 40% en los países de ALC que disponen de datos desglosados por etnia. Los pueblos indígenas tienden a participar en ocupaciones poco cualificadas y de bajos salarios y dependen en gran medida de la agricultura para su subsistencia.
 - c. **Fortalecer la gobernanza² de los pueblos indígenas y afrodescendientes:** existen tres aspectos importantes que afectan a su gobernanza: (i) el respeto a los derechos de consulta y consentimiento libre, previo e informado; (ii) los otorgamientos de tierras comunales y autonomía de los territorios indígenas y de los afrodescendientes que gozan de reconocimiento nacional; y (iii) la preservación del patrimonio ambiental y cultural.
- iv. El Banco busca apoyar a los países en el fortalecimiento de políticas y estrategias para cerrar las brechas de género en las áreas de salud, educación, participación económica y liderazgo. Se proponen tres líneas de acción: (i) mejorar el bienestar de las mujeres, las niñas y los niños con el incremento del acceso a servicios públicos de calidad con pertinencia cultural; (ii) ampliar las oportunidades económicas aumentando la participación femenina, el cierre de brechas económicas de género y el acceso de mujeres a puestos de trabajo y ocupaciones más productivas y mejor remuneradas; y (iii) ampliar la voz y agencia de la mujer promoviendo su liderazgo en el sector público y privado; y el apoyo a la prevención, atención y reducción de la violencia contra la mujer, las niñas y los niños.

² La gobernanza indígena se define como el ámbito de gestión de los pueblos indígenas que, dentro de la estructura de las normas de derecho aplicables y de los estados nacionales de los cuales dichos pueblos forman parte, y teniendo en cuenta las formas de organización propias de los pueblos indígenas, plantea el control de su propio desarrollo económico, social y cultural, la gestión interna de sus tierras y territorios en reconocimiento de la relación especial que existe entre el territorio y la identidad étnica y cultural, y una participación efectiva de los pueblos indígenas en el gobierno local, subnacional y nacional.

- v. El trabajo del Banco con los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas se basará en la promoción de las condiciones necesarias para el desarrollo con identidad y la inclusión social a través de actividades culturalmente apropiadas y otras. Se proponen tres líneas de acción: (i) mejorar las condiciones de vida mediante el incremento de acceso a servicios públicos de calidad; (ii) apoyar el empoderamiento económico a través iniciativas productivas asociativas y el acceso a puestos de trabajo de mayor calidad; (iii) fortalecer la gobernanza mediante el manejo sostenible de territorios y recursos naturales, la recuperación de conocimientos y el fortalecimiento de las autoridades tradicionales.

- vi. Las líneas de acción prioritarias que orientan el trabajo del Banco en políticas para aumentar la igualdad de género y apoyar el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas fueron definidas en base a la evidencia y mejores prácticas internacionales, los avances importantes en la región, y las lecciones del trabajo operativo y analítico documentadas en este Documento de Marco Sectorial.

I. EL DOCUMENTO DE MARCO SECTORIAL EN EL CONTEXTO DE LAS REGULACIONES VIGENTES Y DE LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL 2010-2020

A. El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad como parte de las regulaciones existentes

- 1.1 El presente documento reemplaza al Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad (GN-2800-3) aprobado por el Comité de Políticas Operativas (OPC, por sus siglas en inglés) el 18 de febrero de 2015, en concordancia con lo establecido en el párrafo 1.20 del documento “Estrategias, Políticas, Marcos Sectoriales y Lineamientos en el BID” (GN-2670-1), el cual establece que la actualización de los Documentos de Marco Sectorial (SFD, por sus siglas en inglés) es cada tres años, de forma continua.
- 1.2 La actualización del presente SFD incluye nuevos temas y perspectivas extraídas del avance en investigación y de las lecciones aprendidas en las etapas de diseño y ejecución de proyectos. Los cambios principales son: (i) separación de los temas de género y diversidad con el objetivo de resaltar las intervenciones de política pertinentes y relevantes a cada temática, siempre buscando identificar sinergias entre las dos temáticas; (ii) mayor focalización de las acciones mediante una simplificación y reducción de las dimensiones de éxito (de 5 a 2) y de las líneas de acción (de 17 a 6); y (iii) inclusión de temas nuevos de género vinculados a las brechas educativas como la desventaja de los varones en educación secundaria en matriculación y deserción escolar, y el bajo desempeño de las niñas en matemáticas y ciencias.
- 1.3 El SFD de Género y Diversidad orienta el trabajo del Banco en políticas para aumentar la igualdad de género y apoyar el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas³, afrodescendientes⁴ y otras poblaciones diversas (Personas con Discapacidad (PD) y Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero/Transexuales e Intersexuales (LGBTI)). El presente SFD expone las metas del Banco en referencia a los temas de género y diversidad y orienta su trabajo operativo, de diálogo y de generación de conocimiento con los países y sus gobiernos.

³ El BID define como pueblos indígenas a aquellos pueblos que cumplen los siguientes tres criterios: (i) son descendientes de los pueblos que habitaban la región de América Latina y el Caribe en la época de la conquista o la colonización; (ii) cualquiera sea su situación jurídica o su ubicación actual, conservan –parcial o totalmente– sus propias instituciones y prácticas sociales, económicas, políticas, lingüísticas y culturales; y (iii) se auto-adscriben como pertenecientes a pueblos o culturas indígenas o pre-coloniales (BID, 2006).

⁴ Varios países han reconocido a los afrodescendientes los mismos derechos legales y colectivos que los pueblos indígenas. En Brasil, los quilombos –poblaciones afrodescendientes rurales– adquirieron derechos constitucionales a sus territorios colectivos en 1988. En Colombia, los afrodescendientes han recibido un estatus similar a los pueblos o indígenas en la Constitución de 1991, que reconocía su derecho a la propiedad colectiva de sus territorios ancestrales, protección cultural y participación política. En 1998, la población afro-ecuatoriana fue reconocida oficialmente en la Constitución como pueblo (conjunto de población con distinción cultural y política). Así, en este SFD, los pueblos indígenas y afrodescendientes se refieren a estos grupos de población con derechos colectivos en sus países, y las acciones serían de desarrollo territorial con identidad. Por otro lado, existe una gran mayoría de población afrodescendiente (en Brasil, Uruguay, etc.) cuya situación de vulnerabilidad por discriminación e inequidades merece intervenciones de inclusión social.

- 1.4 La Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo, la Política Operativa sobre Pueblos Indígenas y el Plan de Acción de Género guardan relación con el presente SFD, pero son instrumentos distintos. Las políticas son documentos normativos que se aplican a todas las intervenciones del Banco, y el Plan de Acción de Género es una guía detallada para implementar la política de género y apoyar en la transversalización de género en las acciones del Banco. El SFD, por su parte, no es normativo ni un instrumento de transversalización: identifica las intervenciones efectivas que contribuyen a la igualdad de género y el desarrollo con identidad y la inclusión social; crea un diagnóstico de los principales desafíos en la región; y señala las acciones que, en base a la evidencia, el Banco llevará adelante para hacer frente a esos desafíos.
- 1.5 El SFD de Género y Diversidad complementa, guía y forma parte de los veinte SFD elaborados en el marco del documento GN-2670-1, los cuales aportan una visión integral a los retos de desarrollo en la región e incluyen líneas de acción específicas sobre la igualdad de género, en mayor medida, y apoyo al desarrollo con identidad y la inclusión social en menor alcance (ver Anexo). Debido a que los temas de género y diversidad son transversales y pertinentes para una amplia gama de operaciones y generación de conocimiento del Banco, este SFD complementa los otros documentos de marco sectorial que incorporan aspectos de género y diversidad.
- 1.6 El nivel y profundidad de la inclusión de los aspectos de género y diversidad varía por SFD de cada sector. Destacan las siguientes líneas de acción por sus potenciales impactos: (i) la provisión de infraestructura rural y urbana para mujeres, pueblos indígenas, población afrodescendiente y personas con discapacidad (incluye servicios de agua y saneamiento, electrificación, caminos rurales, etc.); (ii) los esfuerzos para garantizar la titulación de tierras para mujeres e indígenas; (iii) la promoción de la participación laboral de la mujer (mediante facilitación de cuidado infantil); (iv) las capacitaciones a mujeres, población indígena y afrodescendiente en sectores no tradicionales (como carreras STEM y manejo de maquinaria pesada); (v) el empoderamiento de la mujer para posiciones de alto nivel gerencial y liderazgo político; (vi) los esfuerzos para disminuir las muertes maternas y perinatales, especialmente en áreas rurales e indígenas, así como la adecuación cultural en la entrega de los servicios de salud y nutrición; (vii) las intervenciones para solventar las barreras de acceso de las mujeres al transporte, como en el tema de seguridad; (viii) las intervenciones encaminadas a resolver las barreras y mejorar el acceso de mujeres y pueblos indígenas y afrodescendientes en cadenas de valor y servicios financieros; y (ix) las acciones para apoyar la desagregación de datos por género, pertenencia étnica y raza.

B. El Documento de Marco Sectorial de Género y Diversidad y la Estrategia Institucional del BID

- 1.7 Este SFD es consistente con la Actualización de la Estrategia Institucional 2010-2020: Una alianza con América Latina y el Caribe para seguir mejorando vidas (AB-3008), la cual incorpora la igualdad de género y la diversidad como uno de los tres pilares transversales de la institución. Por lo tanto, todas las divisiones operativas del Banco incluyen acciones para atender la igualdad de género, el

desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, población afrodescendiente y otras poblaciones diversas.

II. EVIDENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA EFICACIA DE POLÍTICAS Y PROGRAMAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL DESARROLLO CON IDENTIDAD

A. Relevancia de género y diversidad en las estrategias de desarrollo de la región

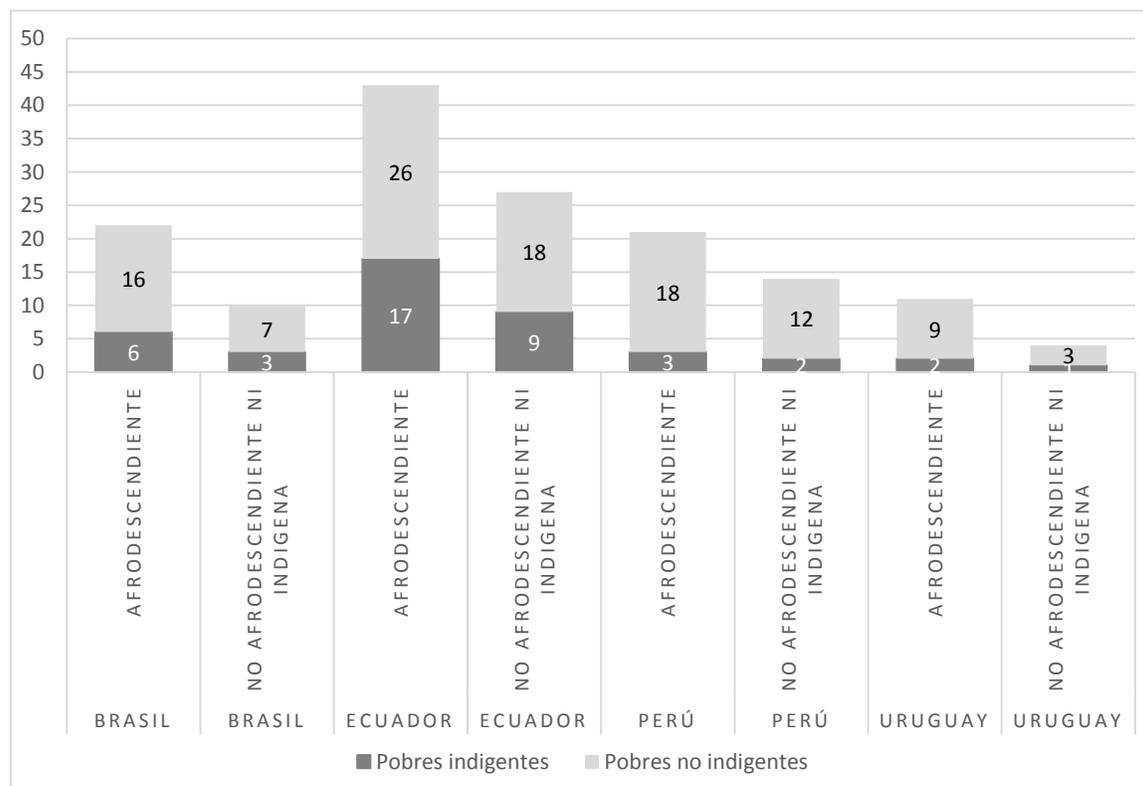
- 2.1 En América Latina y el Caribe (ALC) la raza, la etnia y el género son factores que generan desafíos adicionales para que un gran número de personas salga de la pobreza o avance económicamente (Barros et al., 2011). Alcanzar la igualdad en el acceso a oportunidades de estos grupos tiene implicaciones positivas tanto para el crecimiento económico como para el desarrollo sostenible de la región.
- 2.2 **Desafíos más relevantes en políticas para apoyar la igualdad de género:** (i) fortalecimiento de la provisión de servicios públicos de calidad, particularmente en salud –para disminuir las altas tasas de mortalidad materna– y en educación –con el fomento, entre las niñas, de áreas como Ciencias, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés); (ii) existencia de brechas económicas entre hombres y mujeres en cuanto a participación en la fuerza laboral, ingresos y capacidad de emprendimiento; y (iii) fortalecimiento de la agencia de la mujer, expresada como el tener una vida sin violencia y mayor voz e influencia en el sector público y privado.
- 2.3 La participación económica de la mujer juega un papel clave en el desarrollo económico de los países. En primer lugar, si la participación laboral femenina en ALC alcanzara el nivel de la masculina el PIB per cápita sería un 16% más alto (Cuberes y Teignier, 2016). Por otra parte, el aumento de empleo femenino contribuye significativamente a la caída de la pobreza y la desigualdad (Gasparini y Marchioni, 2015): en la primera década del siglo XXI, los ingresos del mercado laboral femenino redujeron un 30% la pobreza extrema y un 28% la inequidad en la región (Banco Mundial, 2012).
- 2.4 **Desafíos más relevantes en políticas para apoyar el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas.** Existe poca evidencia rigurosa de políticas efectivas en diversidad, en parte debido a los cuestionamientos sobre la relevancia de las metodologías de evaluación de impacto para medir cambios sociales, culturales y de comportamiento en los pueblos indígenas y afrodescendientes⁵. A pesar de ello, se pueden identificar los siguientes desafíos en temas de desarrollo con identidad y la inclusión social: (i) rezago en indicadores de capital humano como educación, salud y acceso limitado a servicios fundamentales como agua y electricidad; (ii) barreras para el empoderamiento económico y el acceso a puestos de trabajo de mayor calidad; y (iii) amenazas que afectan la gobernanza

⁵ Estos cuestionamientos surgen como resultado de la forma colectiva y comunitaria que las decisiones son tomadas en dichos pueblos, y el hecho de que las metodologías cuantitativas y rigurosas de las evaluaciones de impacto se prestan para analizar el impacto de decisiones que son tomadas a nivel individual o del hogar.

y el manejo sostenible de sus territorios y recursos naturales⁶, así como la recuperación de conocimiento y fortalecimiento de las autoridades tradicionales.

- 2.5 Existen menos datos sobre los beneficios macroeconómicos de eliminar las brechas de oportunidad vinculadas a raza y etnia. Se sabe, sin embargo, que la pobreza afecta al 43% de los hogares indígenas de la región, más del doble de la proporción entre los hogares no indígenas (Banco Mundial, 2015). Además, en 2014, los niveles de pobreza de la población afrodescendiente en los cuatro países para los que se dispone de información eran significativamente superiores a los de la población no afrodescendiente ni indígena (más del doble en Brasil y Uruguay y alrededor de 1,5 veces en Ecuador y Perú), y variaban entre un 11% en Uruguay y un 42% en Ecuador (Gráfico 1).
- 2.6 En las siguientes subsecciones se presentan datos internacionales sobre intervenciones efectivas para la promoción de la igualdad de género y el desarrollo con identidad y la inclusión social.

Gráfico 1. Tasa de pobreza de la población afrodescendiente y la población no afrodescendiente ni indígena



Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países. La matriz de la desigualdad social en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2016.

⁶ La mayoría de los pueblos indígenas y afrodescendientes rurales habitan zonas de concentración de biodiversidad y desproporcionadamente afectadas por el cambio climático (Kronik y Verner, 2010; Banco Mundial, 2010, 2013). Dado su alto grado de dependencia sobre el patrimonio natural para su subsistencia y supervivencia cultural, el cambio climático y la reducción de la biodiversidad son una amenaza para su existencia.

B. Intervenciones para aumentar la igualdad de género

1. Incrementar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos de las mujeres, las niñas y los niños

a. Mejorar la salud materna

- 2.7 Una atención básica de calidad desde la etapa pregestacional hasta el parto y el periodo posnatal es vital para reducir la mortalidad y la morbilidad materna.** La literatura resalta cinco áreas de prioridad en el diseño de políticas públicas: (i) brindar una oferta de servicios de salud materna de calidad; (ii) promover la equidad a través de la cobertura universal de servicios de calidad; (iii) capacitar al personal de salud para que usen protocolos clínicos basados en la evidencia; (iv) mejorar las instalaciones; y (v) garantizar un financiamiento sostenible para la salud materna y perinatal (The Lancet, 2016).
- 2.8 Los paquetes integrales de servicios esenciales son más eficaces que las intervenciones aisladas.** Eso incluye planificación familiar y acceso a métodos anticonceptivos modernos, atención prenatal y posnatal, parto institucional con apoyo de personal sanitario cualificado, atención obstétrica de emergencia y aborto seguro en los casos autorizados por la legislación nacional, así como atención posterior al aborto (Nyamtema, Urassa y van Roosmalen, 2011; The Lancet, 2016; Adam et al., 2005; Singh y Darroch, 2012).
- 2.9 Fortalecer la capacidad de las mujeres para tomar decisiones informadas puede llevarlas a usar con mayor regularidad los servicios de salud reproductiva y materna, con la consecuente mejora en los resultados de salud.** Este fortalecimiento debe darse a través de la educación sanitaria, las competencias para tomar decisiones reproductivas y la existencia de oportunidades económicas (Grépin y Klugman, 2013; Darney et al., 2013; Hou y Ma, 2011; Barber y Gertler, 2009).
- 2.10 Las intervenciones integrales también tienen mayor posibilidad de éxito en la reducción de embarazos adolescentes** (Manlove, Fish y Moore, 2015; Azevedo et al., 2012). Los cambios deben realizarse en varios niveles (adolescentes, servicios, normas sociales, restricciones económicas). El siguiente modelo lógico señala los distintos actores que juegan un papel clave en la reducción de embarazo adolescente y sugiere el eje de intervenciones que puede contribuir a su reducción (Gráfico 2)⁷.

⁷ El modelo lógico se basa en la evidencia existente acerca de los ejes relevantes que se sugieren incluir en el diseño de intervenciones para la reducción del embarazo adolescente. A manera de ejemplo en la región, el programa “Juventud y Empleo”, en República Dominicana, brinda capacitación en habilidades blandas, técnicas y una pasantía en el sector privado a jóvenes entre 16 a 29 años de estratos bajos con secundaria incompleta y que se encuentran fuera del sistema educativo. A pesar de que el programa no tiene como primer objetivo la reducción del embarazo adolescente, el trabajar habilidades socioemocionales con los jóvenes tuvo un efecto en su decisión de embarazo. La evaluación del programa encontró una reducción del embarazo adolescente del grupo de jóvenes tratadas del 20% con respecto al grupo de control (Novella y Ripani 2016).

Gráfico 2. Modelo Lógico



Fuente: Adaptado de UNFPA (2015) "Girlhood, Not Motherhood: Preventing Adolescent Pregnancy".

2.11 La literatura resalta como ejemplo la "Estrategia de Prevención de Embarazo Adolescente" (*UK Teenage Prevention Strategy*), implementada en cerca de 150 gobiernos locales de Inglaterra entre 2000 y 2010, dirigida a menores de 18 años. El programa contó con tres componentes estratégicos: (i) coordinación multisectorial hacia todos los niveles de administración; (ii) educación de alta calidad sobre salud sexual y reproductiva en las escuelas con acceso a métodos anticonceptivos eficaces y adecuados, focalización hacia grupos de mayor riesgo y jóvenes varones, y campañas de comunicación; y (iii) apoyo y atención a madres embarazadas y padres adolescentes para asegurar la finalización de su educación y el acceso a una vivienda segura (Hadley, Chandra-Mouli, y Ingham, 2016). Se estima que por cada £100 invertidas en la Estrategia, la tasa de concepción se redujo entre 8,2 y 11,4 concepciones por 1.000 mujeres jóvenes (Wellings et al., 2016)⁸.

2.12 **Para lograr la paridad de género es necesario trabajar también con hombres, considerando su papel clave como agentes de cambio.** Diversos estudios muestran que el compromiso constructivo del hombre en los servicios de salud reproductiva y materna contribuye a una toma de decisiones de salud compartida entre las mujeres y sus parejas, a conductas más responsables y a mejores resultados de salud (Barker et al., 2007; Khan, Khan y Mukerjee, 1998; Varkey et al., 2004; Turan et al., 2001; Greene et al., 2006).

⁸ En ALC se ha adoptado este abordaje multisectorial en un programa piloto en Costa Rica, a través de la Iniciativa de Salud Mesoamericana. El programa incluye una evaluación de impacto que se encuentra en curso.

b. Cerrar brechas de género en educación

- 2.13 **En varios países de la región, los varones están en desventaja en la educación secundaria en cuanto a acceso y abandono.** La asistencia o la conexión con la escuela es un factor importante para reducir la conducta violenta en los jóvenes (Chioda, 2016). Los programas de Desarrollo Positivo de Jóvenes (PYD, por sus siglas en inglés) que incluyen resiliencia, competencias emocionales, autodeterminación, equidad de género, normas pro-sociales y creencia en el futuro, contribuyen a mejorar los resultados educativos de los varones (Gaylord-Harden et al., 2017; Ciocanel et al., 2016)⁹.
- 2.14 **En ALC, los niños obtienen mejores resultados que las niñas en pruebas de matemáticas y ciencias.** La excepción a esta tendencia se observa en República Dominicana y Trinidad y Tobago¹⁰. La brecha se amplía durante la vida estudiantil: las mujeres quedan rezagadas en áreas de STEM, lo que supone una ausencia desproporcionada de mujeres en determinadas industrias y empleos específicos y contribuye a la brecha salarial de género (Ñopo, 2012; Blau y Kahn, 2016).
- 2.15 **Motivar a las niñas con referentes femeninos involucrados en las áreas STEM o con actividades de juego relacionadas con estos campos contribuye a fomentar su interés por las matemáticas y las ciencias.** Por normas sociales o aspiraciones parentales, las niñas tienden a no ser alentadas a estudiar matemáticas o ciencias, y a menudo internalizan las creencias de que los niños son simplemente mejores en estos campos (Master et al., 2017; Bohnet, 2016; Stoeger et al., 2013).
- 2.16 En referencia al género, una revisión de programas pedagógicos para desarrollar las habilidades en ciencias y matemáticas en educación primaria¹¹ resalta que no deben ser neutrales en cuanto al género y es relevante motivar la participación activa tanto de niñas como de niños en las actividades que se realicen dentro del

⁹ El objetivo de los programas de PYD es apoyar a los adolescentes a adquirir un sentido de competencia, autoeficacia, pertenencia y empoderamiento, con el fin de promover un comportamiento positivo y reducir la probabilidad de comportamientos de riesgo.

¹⁰ Según datos de PISA 2015, Trinidad y Tobago es el único país en la región donde las mujeres tienen un mejor rendimiento que los hombres en las tres áreas testeadas por el examen (ciencias, matemáticas y lengua). Además, Trinidad y Tobago presenta la mayor brecha favorable para las mujeres en matemáticas a nivel global (18 puntos) (Bos et al., 2016).

¹¹ Los programas trabajan sobre los siguientes principios clave: (i) el aprendizaje profesional; (ii) las ciencias como una tarea social; y (iii) el andamiaje individual y los materiales tangibles para los experimentos.

aula¹². Además, se debe sensibilizar a los profesores en el interés de las niñas en las matemáticas (Naslund-Handley y Bando, 2016). Ciertas investigaciones afirman que los profesores que potencian la creencia de las niñas en sus propias habilidades tienden a reducir las brechas de género (Halpern et al., 2007).

2. Ampliar las oportunidades económicas de las mujeres

a. Fomentar la participación laboral de la mujer

- 2.17 **Las barreras a la participación en la fuerza laboral de la mujer incluyen la falta de políticas de conciliación laboral y familiar** como los servicios de cuidado (Todd, 2013; Blau y Kahn, 2016), la incidencia de factores culturales (Morton et al., 2014), la discriminación ejercida por los empleadores (Arceo-Gomez y Campos-Vázquez, 2014; Galarza y Yamada, 2014; Bohnet, 2016), y el rol de las competencias blandas como la menor tendencia de negociación de las mujeres respecto a sus pares masculinos (Bohnet, 2016)^{13,14}. Abordar la multiplicidad de obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de trabajo requiere múltiples acciones de política pública; sin embargo, aún existe limitada evidencia empírica rigurosa en referencia a intervenciones efectivas en ALC.
- 2.18 **Las políticas de corresponsabilidad en el cuidado buscan relajar las limitaciones en el tiempo de las mujeres, dado el potencial conflicto que existe entre la demanda de tiempo por trabajo y las actividades de cuidado.** Un ejemplo son los permisos de maternidad/paternidad. Las madres con derecho a los beneficios de la licencia de maternidad tienen una mayor probabilidad de volver al trabajo que las madres sin tales beneficios (Baum y Ruhm, 2016; Berger y Waldfogel, 2004; Espinola-Arredondo y Mondal, 2008; Han, Ruhm, y Waldfogel, 2009). La evidencia de estudios empíricos en EE.UU. y Canadá sobre el permiso de maternidad indica un aumento en la probabilidad de que una mujer regrese al mismo empleador después del permiso de maternidad y algunos efectos negativos sobre los salarios (Boeri et al., 2008). Estudios en países de la OCDE

¹² Los resultados de la evaluación experimental del programa pedagógico “Tikichuela”, que se implementó en Paraguay, ilustran este punto. Una versión original del programa incrementó el desempeño tanto de niños como de niñas en una prueba estandarizada, pero con un aumento significativamente mayor para los niños. Una versión mejorada de “Tikichuela”, que incorporó acciones específicas para mejorar el desempeño de las niñas, logró cerrar parcialmente las brechas de género en los impactos del programa (Naslund-Handley y Bando, 2016). Cabe resaltar que los programas tampoco deben ser neutros en cuanto a diversidad, si bien la evidencia de dos programas pedagógicos que ofrecieron educación bilingüe muestra resultados mixtos. El programa “Tikichuela”, en Paraguay, presenta evidencia de una reducción de la brecha de aprendizaje entre estudiantes de habla guaraní, siendo los efectos mayores cuando eran bilingües. Los autores del estudio sugieren que esto puede deberse al hecho de escuchar los mensajes clave dos veces-primero en español y luego en guaraní. Por otra parte, el programa “Mimate”, en Perú, no consiguió reducir la brecha lingüística y los resultados mostraron que los estudiantes que fueron educados hablando español mejoraron a un ritmo más rápido que con los que hablaban quechua y bilingües. “Mimate” capacitó a los maestros para mezclar ambos idiomas, pero es posible que esto no se haya hecho consistentemente como lo fue en el modelo “Tikichuela”, basado en audios para asegurar que todas las lecciones sean completamente bilingües (Naslund-Handley y Bando, 2016).

¹³ La capacidad de negociación afecta la contratación y promoción profesional (ver mayor discusión del tema en Bohnet, 2016).

¹⁴ Cierta literatura considera como potencial barrera para la participación laboral, la estructura espacial de las ciudades. Un estudio reciente para Bogotá encuentra una correlación positiva entre la estructura espacial de dicha ciudad y la probabilidad de participar en el mercado laboral, siendo este efecto mayor para las mujeres que para los hombres (para una mayor discusión de esta literatura véase Arango et al., 2016).

concluyen que la licencia pagada tiene efectos positivos en la tasa de empleo femenino y en reducir la brecha de empleo entre hombres y mujeres (Dahl et al., 2016; Ruhm, 1996; Thévenon y Solaz, 2013), aunque los efectos pueden volverse negativos si la licencia se extiende por más de dos años (Dahl et al., 2016; Thévenon y Solaz, 2013). La expansión de las licencias contribuye a explicar la brecha salarial de trabajadores a tiempo completo, ya que las mujeres tras la maternidad enfrentan progresiones de carrera y de ingresos más lentas que los hombres (Thévenon y Solaz, 2013). Un estudio en Colombia sugiere que la extensión de la licencia de maternidad de doce a catorce semanas incrementó la probabilidad de inactividad para las mujeres en edades más fértiles (18 a 30 años), en referencia al grupo de mujeres en edad menos fértil (40 a 55 años) (Arango et al., 2016).

- 2.19 **Adicionalmente, las políticas que proporcionan y fomentan una mayor paridad entre las licencias de maternidad y paternidad apoyan un retorno más rápido al trabajo entre las madres y contribuyen a cambiar las normas de género subyacentes** (Patnaik, 2015; Elborgh-Woytek, 2013; Johansson, 2010). Los países nórdicos, que constituyen un ejemplo en logros en materia de igualdad de género, ofrecen licencias maternas y parentales remuneradas de 17,5-18 y 2-3 semanas, respectivamente. Además, a los padres y madres se les permite tomar más semanas con planes de licencia parental remunerada. La evidencia demuestra que los hombres están a cargo de alrededor del 40% del trabajo no remunerado en el hogar, y existe una tendencia hacia la igualdad del permiso parental entre parejas matrimoniales. Para el caso de ALC, todos los países ofrecen permiso de maternidad remunerado para mujeres con empleo formal de aproximadamente 12 semanas y las prestaciones de maternidad se financian en gran parte por el sistema de seguridad social. Por el contrario, el permiso parental para los hombres es mucho más limitado. Sólo 15 países en la región ofrecen un permiso de paternidad remunerado –financiado principalmente por el empleador– y en la mayoría de los casos (12 países) es inferior a una semana (Gasparini y Marchioni, 2015)¹⁵.
- 2.20 **La reducción de los costos y los aumentos de disponibilidad de servicios de cuidado infantil incentivan la Participación Laboral Femenina (PLF).** La extensa evidencia en países desarrollados apunta a que los servicios de cuidado formal tienen efectos positivos en ese aspecto, aunque estos efectos pueden ser heterogéneos según las características de los países. Busso y Fonseca (2015) señalan que la elasticidad de los precios de la oferta de cuidado infantil tiene una forma de U invertida dependiendo de las características iniciales de cada país. Akgündüz y Plantenga (2011) teorizan que una reducción en los costos de cuidado infantil puede tener efectos nulos, tanto en países con baja participación femenina en la fuerza de trabajo, como en países que ya tienen altas tasas de PLF. Por ejemplo, Lundin et al. (2008) encuentran que en Suecia una reducción considerable de los precios públicos de atención no se tradujo en un aumento en la mano de obra femenina, principalmente porque Suecia ha estado a la vanguardia en la provisión de servicios públicos infantiles desde los años sesenta y cuenta con tasas muy elevadas de participación femenina. Por otra parte, Del

¹⁵ La asimetría entre la duración y el método de financiación de las licencias maternas y parentales en la región pueden generar un costo diferencial para los empleadores al contratar hombres y mujeres (Gasparini y Marchioni, 2015).

Boca, Locatelli y Pasqua (2000) destacan que, para el caso de Italia, la presencia de un sistema de guardería de alta calidad no se tradujo en una mayor probabilidad de empleo por parte de las mujeres. Los autores destacan que el mercado de trabajo es bastante rígido en Italia, siendo la mayor parte de su empleo a tiempo completo, el cual es incompatible con un sistema de cuidado de niños que ofrece cobertura a tiempo parcial¹⁶.

- 2.21 **Las evaluaciones de las intervenciones de cuidado infantil en ALC muestran un efecto generalmente positivo en la PLF y evidencia mixta sobre el ingreso femenino y familiar.** Estos estudios sugieren aumentos entre el 2% y 22% en la probabilidad de que la madre esté empleada. Varios estudios encuentran, además, efectos en el número de horas trabajadas (Díaz y Rodríguez-Chamussy, 2016; Busso y Fonseca, 2015). Sin embargo, la provisión de cuidado infantil obligatorio –financiada completamente por el empleador– puede ser negativa y producir resultados adversos en la contratación de mujeres o en sus salarios (Prada, Rucci, y Urzúa, 2015). Adicionalmente, servicios de baja calidad pueden potencialmente jugar en contra del objetivo de política de asegurar que durante los primeros años los niños y niñas reciban la atención y el cuidado adecuados para estimular su desarrollo temprano (Schady y Berlinski, 2015). Es por esto que resulta relevante atender su diseño y prestación para asegurar que sean de calidad, asequibles y eficaces en relación a los costos (Díaz y Rodríguez-Chamussy, 2016).
- 2.22 Más allá del cuidado de los niños pequeños, las mujeres también suelen afrontar el cuidado de los adultos mayores y discapacitados de la familia (Gasparini y Marchioni, 2015; Batthyány, 2010). Un análisis sistemático de literatura sobre la relación entre el cuidado y la participación laboral concluye que los cuidadores (mayormente las cuidadoras) trabajan menos horas y son más propensos a abandonar el mercado laboral si sus tareas de cuidado son muy intensas (Lilly, Laporte y Coyte, 2007). En vistas al envejecimiento de la región, la cuestión del cuidado de los adultos mayores puede tener grandes efectos en la participación económica de la mujer en el mediano plazo (Veza, 2015).
- 2.23 **Los acuerdos laborales flexibles pueden contribuir a fomentar el empleo femenino.** La literatura proveniente de países europeos señala que las mujeres registran niveles más altos de satisfacción laboral cuando trabajan a tiempo parcial (Booth y van Ours, 2013, 2007; Asadullah y Fernández, 2008; OCDE, 2010). Por otra parte, Blau y Kahn (2013) señalan que, aunque la flexibilidad laboral puede ser un instrumento para atraer a más mujeres al mercado de trabajo, puede fomentar el ingreso a puestos de nivel inferior. No existen evaluaciones en la región sobre el impacto de los acuerdos laborales flexibles; dada la importancia debería ser objeto de futura investigación.
- 2.24 **La adopción de políticas públicas activas de mercado laboral para reducir el desempleo para grupos específicos (servicios de intermediación laboral, capacitación, pasantías, empleos en obras públicas, subsidios salariales) ha producido resultados mixtos en cuanto a los resultados laborales de las**

¹⁶ Estudios de simulación sobre los posibles impactos económicos de la inversión en políticas de cuidado de niños y en educación preescolar encuentran que los retornos son significativamente mayores que aquellos generados por una inversión similar en infraestructura y vivienda (De Henau et al., 2016; İkkaracan, Kim, y Kaya, 2015).

mujeres. De hecho, parece que muchos programas no generan efectos considerables sobre la empleabilidad y la calidad del empleo (Gasparini y Marchioni, 2015).

- 2.25 **La evidencia sugiere que los servicios de intermediación laboral tienden a ser más efectivos para los hombres.** Una evaluación en México refleja que los servicios ayudan a los hombres desempleados a encontrar trabajos con mejores salarios en comparación con otras estrategias de búsqueda, pero que no tienen ningún efecto en las mujeres (Flores Lima, 2010). Por el contrario, un estudio experimental realizado en Perú encuentra que la intermediación laboral tiene efectos significativos y positivos en el empleo sin diferencia de impacto en términos de género (Dammert, Galdo y Galdo, 2015).
- 2.26 **Los subsidios para el empleo de mujeres en la región pueden servir para aumentar la tasa de empleo de las beneficiarias en el corto plazo, pero no es claro su efecto en el largo plazo** (Centro de Microdatos, 2012; Galasso, Ravallion y Salvia, 2004). Una inquietud que despiertan los programas de subsidios y bonos salariales es que, si bien ayudan a que los trabajadores que los reciben encuentren empleo, es posible que esto ocurra a expensas de aquellos que no lo logran. Desde 2009, Chile mantiene un subsidio para fomentar el empleo juvenil y en 2012 adoptó un mecanismo similar para fomentar el empleo de las mujeres. El subsidio al empleo juvenil ha demostrado su eficacia para promover el empleo y la participación, pero no ha incidido en los salarios (Bravo y Rau, 2013). Aún no se ha evaluado el subsidio salarial al empleo de mujeres.
- 2.27 **Los programas públicos de empleo pueden ser eficaces para aliviar la pobreza y mitigar los efectos de los *shocks* macroeconómicos en entornos en los que existe un desempleo generalizado y la creación de empleo es una prioridad.** De lo contrario, generalmente tienen menos éxito que otros tipos de políticas activas del mercado laboral. En India, el Sistema Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural –un amplio programa público de empleo– llevó a cabo una labor explícita de promoción del empleo entre las mujeres. Una evaluación en el estado de Andhra Pradesh mostró que las mujeres representaban más del 50% de los beneficiarios y que sus salarios eran iguales a los de los hombres, lo que no ocurre, en general, en el mercado de trabajo local (Liu y Deininger, 2013).
- 2.28 **Los programas de capacitación obtienen resultados mixtos en su efectividad para fomentar el empleo y aumentar los salarios.** Mientras unos estudios indican que los resultados son mejores para las mujeres que para los hombres (Attanasio et al., 2015; Attanasio, Kugler y Meghir, 2011; Card, Kluve y Weber, 2015), otros han encontrado efectos mayores para los hombres o no han logrado rechazar la hipótesis de que los impactos son iguales para hombres y mujeres (Cho et al., 2013; Cruces y López, 2016; Ort, 2017). En muchas ocasiones estas intervenciones son muy costosas, siendo los costos muy superiores a los beneficios observados (McKenzie, 2017).

b. Fomentar la participación de las mujeres en empleos de mayor calidad

2.29 **Los empleos de calidad en el sector formal se pueden fomentar mediante subsidios salariales, programas de capacitación y servicios de intermediación.** Además, los programas de certificación de igualdad de género en el trabajo generan conciencia sobre asuntos relativos a este tema y reducen la discriminación en el ámbito laboral. Entre los temas tratados en los programas de certificación están la contratación y selección de personal, el desarrollo profesional, la capacitación, la remuneración, el equilibrio entre trabajo y vida personal, y el acoso sexual. ALC ha sido pionera en el diseño y aplicación de programas de certificación, que en la actualidad operan en 12 países, entre ellos Uruguay, Cuba, Colombia, Chile, Brasil, México, El Salvador, República Dominicana y Panamá (PNUD, 2016). Las empresas se benefician de participar en estos programas, pero no hay evaluaciones rigurosas en cuanto a su desempeño e impacto.

2.30 **La introducción y capacitación profesional en ocupaciones no tradicionales¹⁷ puede promover el empleo entre las mujeres.** Si bien las preferencias culturales y personales ejercen cierta influencia, existen motivos para pensar que es posible que algunas mujeres no sean conscientes de las diferencias en las oportunidades de empleo y los salarios vinculados con distintas profesiones. En un estudio realizado entre estudiantes de secundaria en México, las jóvenes a las que se dio información sobre los retornos del mercado laboral tienden a cambiar su selección de estudio hacia carreras con mayor predominancia de hombres y hacia carreras STEM (Szekely, Piras y Bustelo, 2017).

c. Fomentar la capacidad de emprendimiento de la mujer

2.31 **Las intervenciones para apoyar a las mujeres empresarias en ALC se centran en dar acceso a financiamiento y en formar capital humano y social.** Las evaluaciones rigurosas de impacto sobre el acceso a financiamiento han girado en torno a intervenciones de microcrédito, ahorro, y programas de educación financiera.

2.32 **Las intervenciones con respecto al ahorro y microcréditos son efectivas y tienen impactos positivos excepto para las mujeres de muy bajos recursos, que necesitan intervenciones más integrales** (Buvinic y O'Donnell, 2016), sin embargo, algunos de estos efectos suelen desaparecer en el largo plazo (Roy et al., 2015). Varios estudios coinciden que la entrega de capital no es suficiente para el desarrollo de negocios que permitan un nivel mínimo de subsistencia (Duvendack y Palmer-Jones, 2011; Karlan y Appel, 2011; Mehra et al., 2012). A pesar de ello, el acceso al crédito permitió aumentar la libertad de la mujer, e incluso en México se observó una mejora en el empoderamiento femenino que se vio reflejada en un aumento en la toma de decisiones dentro del hogar (Banerjee, Karlan y Zinman, 2015). Una evaluación realizada en Nicaragua, donde se

¹⁷ Las ocupaciones no tradicionales son aquellos ámbitos donde las mujeres han tenido históricamente una representación escasa. La ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas son campos en los que habitualmente se registra este fenómeno.

otorgaba a un grupo de mujeres de zona rural una transferencia condicionada y acompañamiento de líderes promotoras, tuvo efectos positivos tanto en términos de ingreso como de satisfacción general con su vida (Macours y Vakis, 2014). Una meta-evaluación indicó que los microcréditos funcionan mejor que la capacitación dado que las mujeres suelen enfrentar mayores restricciones crediticias (Cho y Honorati, 2014).

- 2.33 **La capacitación de alta calidad por un período prolongado genera efectos positivos en los negocios liderados por mujeres de bajos recursos, y este efecto puede ser reforzado por un acompañamiento técnico a las empresarias** (Buvinic y O'Donnell, 2016; Calderón, Cunha y De Giorgi, 2013). Un estudio realizado en Perú muestra efectos positivos tanto para mujeres que accedieron a capacitación y acompañamiento técnico, como para aquellas que sólo recibieron la capacitación. Sin embargo, las primeras adoptaron más tempranamente las buenas prácticas en la gestión del negocio y tuvieron un mejor desempeño económico en el corto plazo (Valdivia, 2015). Según una evaluación experimental del programa “10.000 Mujeres” en Perú, aquellas que recibían capacitación compartían lo que habían aprendido sobre habilidades empresariales con otras empresarias (Torero et al., 2013). Eso genera la creación de redes como la “Red de Mujeres Empresarias de Voces Vitales” en Argentina, donde el 36% de las mujeres a menudo recibía asesoría de otras participantes (Buvinic, Furst-Nichols y Pryor, 2013).

3. Ampliar la voz y agencia de la mujer

a. Fomentar el liderazgo de la mujer en el sector público y privado

- 2.34 **Incluir a mujeres en espacios de decisión genera beneficios importantes para las mujeres y la ciudadanía en general.** Varios estudios indican que la presencia de mujeres en cargos de elección popular modifica las prioridades legislativas y la asignación presupuestaria, ya que es más probable que propongan y voten a favor de propuestas en temas de interés para las mujeres como salud reproductiva, violencia doméstica, discriminación y cuidado infantil (Schwindt-Bayer, 2003; Jones, 1997; Taylor-Robinson y Heath, 2003; Barnes, 2012; MacDonald y O'Brien, 2011). En el ámbito presupuestario existen más probabilidades que inviertan en cuidado infantil, educación, salud, infraestructura que responda a las necesidades de las mujeres, y previsión social (Yáñez-Pagans, 2014; Svaleryd, 2009; Chattopadhyay y Duflo, 2004; Beaman, 2007). La presencia de mujeres en posiciones de decisión incrementa tanto las denuncias de crímenes contra las mujeres como la respuesta de la policía (Iyer et al., 2012). El ejemplo que dan las mujeres líderes tiene un impacto simbólico muy importante en las aspiraciones profesionales y el nivel de educación de las adolescentes (Beaman et al., 2012; Figueras, 2007), así como en reducir estereotipos negativos sobre la efectividad del liderazgo femenino (Gangadharan et al., 2016; Beaman, 2007).

- 2.35 **Las leyes de cuotas para la representación de mujeres en las listas de candidatos legislativos en ALC suelen ser un instrumento efectivo para incrementar el número de mujeres electas.** Además de incrementar la presencia de mujeres en los congresos, las cuotas también repercuten en la aceptación entre los electores de la participación y el liderazgo político femenino,

- lo cual se mide como la probabilidad de que se reelija a mujeres en posiciones donde antes sólo se elegía a hombres (Bhavnani, 2009). Al comparar la composición de género de ambas cámaras de los Congresos antes de que se adoptaran las cuotas con los resultados electorales más recientes, se observa un aumento de 16 puntos porcentuales, en promedio, en el número de mujeres que ocupan escaños¹⁸. Sin embargo, se debe destacar la heterogeneidad en la calidad de la legislación sobre cuotas en la región y la evidencia sugiere que, si su diseño es deficiente, tiene un efecto escaso o nulo (BID, 2017).
- 2.36 **Las políticas dirigidas a promover la participación de la mujer en la gobernanza de proyectos que exigen o alientan su participación en órganos decisorios tienen resultados mixtos a largo plazo.** La evaluación de un proyecto de caminos rurales en Perú, el cual obligaba a una mayor participación de mujeres miembros de las microempresas encargadas de repararlos, encuentra resultados positivos en cuanto a su participación económica y su acceso a servicios de educación y salud (Valdivia, 2009). Por otra parte, la participación de mujeres en un proyecto de desarrollo en Indonesia no se tradujo en más control de los recursos (Olken, Onishi y Wong, 2011).
- 2.37 **La participación de la mujer en la gobernanza del sector privado también es un tema de alta relevancia, aunque aún existe escasa evidencia rigurosa al respecto y la evidencia existente señala resultados mixtos.** Un estudio experimental realizado en los Países Bajos analiza la relación entre el porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo y el desempeño de su negocio, concluyendo que los equipos con participación más igualitaria entre ambos sexos presentan un mejor desempeño que aquellos dominados por hombres o mujeres (Hoogendoorn, Oosterbeek y Van Praag, 2013). Por su parte, estudios que exploran simples correlaciones en empresas de ALC, EE. UU. y Europa sugieren que existe una asociación positiva entre la presencia femenina en los órganos de decisión empresarial y el rendimiento económico de las firmas. Sin embargo, otros no encuentran diferencias significativas (Molina y Giacommozi, 2016; Aarum Andersen y Hansson, 2011) o incluso muestran asociaciones negativas en empresas bien administradas (Adams y Ferreira, 2009).
- 2.38 **El sistema de cuotas en juntas directivas ha sido efectivo para aumentar la representatividad de las mujeres en las mismas. Sin embargo, evaluaciones de estas políticas encuentran resultados heterogéneos en otras áreas de las empresas.** Desde 2003 se han aplicado cuotas de género en las juntas directivas de empresas en Noruega, España, Islandia, Italia, Finlandia, Francia, los Países Bajos, Bélgica, Malasia, y Brasil. Evaluaciones cuasi-experimentales del sistema noruego presentan resultados poco concluyentes acerca de esta política. Por ejemplo, Ahern y Dittmar (2012) encuentran que la cuota tiene un efecto negativo a corto plazo en el valor de la firma debido principalmente a los cambios en las características de los individuos de la junta, que no necesariamente se puede atribuir al cambio de composición de género. Por su parte, Matsa y Miller (2013)

¹⁸ Cálculo del BID apoyado en su base de datos sobre la representación de las mujeres en las legislaturas nacionales de ALC en 2014. El porcentaje de mujeres en ambas cámaras de los Congresos de países latinoamericanos que tienen cuotas es del 26,3% versus el 17% en países sin cuotas, lo que representa una diferencia estadísticamente significativa. Obsérvese que estos cálculos no pueden implicar una causalidad y que no se ha hecho una evaluación experimental de las cuotas (tarea que no es sencilla, dado que las cuotas suelen aplicarse a escala nacional).

encuentran que en el corto plazo la cuota produjo pérdidas económicas, principalmente por un aumento en los costos laborales. Bertrand et al. (2014) señalan que, luego de esta política, las mujeres que ingresan en las juntas directivas tienen mejores cualificaciones en comparación a aquellas que ocupaban posiciones similares antes de que implementara esta política, y disminuye la brecha salarial de género entre sus miembros. El estudio no encuentra que esta política haya afectado en el corto plazo las decisiones de las mujeres, en general, en tanto que no se observan diferencias en el número de jóvenes mujeres que estudian la carrera de negocios.

b. Disminuir la prevalencia de la violencia contra la mujer, las niñas y los niños

- 2.39 **Algunos países en la región han desarrollado pautas o protocolos de atención de violencia en el sector salud que permiten brindar una respuesta multisectorial a la violencia contra la mujer, pero en la mayoría todavía no hay evidencia rigurosa de su efectividad.** Otra política pública frecuente para abordar la violencia contra la mujer ha sido el establecimiento de comisarías especializadas para mujeres y niñas (presentes en 13 países de ALC). Existe evidencia de una asociación positiva entre esta política y el aumento en las denuncias, pero se desconoce su eficacia real en la reducción de la reincidencia de violencia en las vidas de mujeres que hacen uso de las comisarías (Ellsberg et al., 2015; Fulu, Kerr-Wilson y Lang, 2014).
- 2.40 Un enfoque reciente y prometedor ha sido el establecimiento de centros de ventanilla única, que tienen como objetivo brindar atención integral a las sobrevivientes de la violencia. Dichas ventanillas en algunos casos limitan sus servicios al ámbito de policía, justicia y contención inmediata, y en otros casos incluyen servicios para la promoción de la autonomía económica y servicios de salud. Estas intervenciones, sin embargo, todavía carecen de evidencia rigurosa sobre su efectividad en la reducción de la violencia o la mitigación de las consecuencias negativas para las sobrevivientes (Ellsberg et al., 2015; Fulu, Kerr-Wilson y Lang, 2014).
- 2.41 **En los últimos años se ha observado un aumento de inversión en programas de prevención de la violencia, especialmente en la capacitación para empoderar a mujeres y niñas.** Se trata de una serie de reuniones educativas con una amplia gama de duración, grupos y componentes, con el objetivo no sólo de prevenir la violencia contra las mujeres, sino también de abordar las expectativas subyacentes sobre los roles y comportamientos masculinos y femeninos y apoyar el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva. Los hallazgos de una evaluación de impacto experimental de un programa de empoderamiento de niñas ugandesas que proporcionan habilidades para la vida, autodefensa y capacitación vocacional muestran mejoras significativas en el grupo de tratamiento en el conocimiento y el comportamiento sobre salud sexual y reproductiva, y grandes reducciones en el sexo coaccionado (Bandiera et al., 2013).
- 2.42 **Si bien las mujeres y las niñas fueron originalmente el foco de las intervenciones de prevención, recientemente los programas también se han empezado a focalizar en hombres y niños,** aunque de momento sólo miden

- cambios actitudinales, pero no de comportamiento. Las intervenciones de prevención buscan movilizar a la comunidad para reducir la violencia a nivel poblacional a través de cambios en las normas y prácticas sociales relacionadas con los roles y comportamientos de género. Un estudio de un programa implementado en India para reducir la violencia masculina perpetrada contra las mujeres y las niñas a través de la transformación de las normas de género encuentra que los hombres tratados presentaron una menor probabilidad de reportar perpetración de violencia física o sexual (Verma et al., 2008). Sin embargo, programas similares implementados en los Balcanes y Etiopía no produjeron cambios de comportamiento significativos (Namy et al., 2014; Pulerwitz et al., 2010).
- 2.43 **Los programas de formación que trabajan tanto con hombres como con mujeres jóvenes han mostrado ciertos efectos positivos**, siendo experiencias prometedoras en los que habría que profundizar. La evaluación experimental de un programa de prevención de la violencia en el noviazgo en el ámbito escolar en México (denominado "Amor, pero del bueno") encontró evidencia de una reducción en la prevalencia de violencia psicológica en el noviazgo y en la probabilidad de que los jóvenes acepten actitudes violentas y sexistas. Adicionalmente, el estudio encontró evidencia de un incremento del conocimiento de las instituciones disponibles para apoyar en temas de violencia en el noviazgo entre los jóvenes participantes en los talleres (Sosa-Rubi et al., 2016).
- 2.44 **Los programas parentales han sido identificados como estrategias prometedoras para prevenir la exposición de los niños y las niñas a la violencia por parte de sus padres, evitar su transmisión intergeneracional y reducir Violencia Intima de Pareja (VIP)**. Recientemente, se están aplicando en países en vías de desarrollo y en ALC para aumentar las habilidades de los padres en la crianza de sus hijos e hijas, mejorar las relaciones entre éstos, promover el desarrollo integral de los niños y niñas, y prevenir el maltrato infantil y la negligencia. Estudios de programas parentales en Chile, Irán, Sudáfrica, Turquía y Pakistán presentan evidencias de mejoras en las prácticas parentales y las relaciones entre padres e hijos (McCloskey, 2011; Aracena et al., 2009; Oveisi et al., 2010; Kagitcibasi, Sunar y Bekman, 2001; Cooper et al., 2009).
- 2.45 **Existe una asociación entre la VIP y la pobreza**. Estudios en diferentes regiones del mundo muestran que mujeres que viven en pobreza son más propensas a ser afectadas por la VIP y la violencia sexual. Para los hombres, el vivir en la pobreza puede generar estrés y frustración por no haber cumplido con su rol (por lo menos culturalmente esperado) de proveedor (OMS y *London School of Hygiene and Tropical Medicine*, 2010). Por lo tanto, el aumento de las oportunidades económicas y empoderamiento podrían ser estrategias claves para reducir la violencia. Sin embargo, la evidencia empírica todavía no es concluyente y los resultados son mixtos. Ciertos estudios encuentran una reducción en la prevalencia de VIP como resultado en el corto plazo del empoderamiento económico de las mujeres, mientras otros encuentran el efecto contrario (Rodríguez, 2015; Haushofer y Shapiro, 2013; Bobonis, González-Brenes y Castro, 2013; Angelucci, 2008; Hidrobo y Fernald, 2013; Hidrobo, Peterman y Heise, 2016).

C. Intervenciones para apoyar el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas

2.46 **El desarrollo con identidad de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas** se refiere a un proceso que comprende el fortalecimiento de los pueblos, respeto al medio ambiente, la buena administración de los territorios y recursos naturales, la generación y el ejercicio de autoridad, y el respeto a los valores y derechos, incluyendo derechos culturales, económicos, sociales e institucionales, de acuerdo a su propia cosmovisión y gobernabilidad. Este concepto se sustenta en los principios de equidad, integralidad, reciprocidad y solidaridad, y busca consolidar las condiciones con las que los pueblos indígenas y sus integrantes puedan contar con bienestar y crecer en armonía con su entorno, aprovechando para ello, según sus propias prioridades, el potencial de sus bienes culturales, naturales y sociales (BID, 2006). Es importante mencionar que en países donde la legislación nacional reconoce derechos colectivos a afrodescendientes (como Bolivia, Colombia, Ecuador, Honduras y los quilombos en Brasil), el Banco apoyará el desarrollo con identidad de personas que pertenecen a estos pueblos.

2.47 **La inclusión social** se refiere a esfuerzos específicos por promover el acceso a la igualdad de oportunidades –incluidas las económicas– y la participación plena en la sociedad de poblaciones que enfrentan barreras debido a su identidad. El enfoque de inclusión social implica diseñar y ejecutar acciones específicas que atiendan las diferencias y superen los estereotipos y prejuicios basados en género, etnicidad, raza¹⁹, orientación sexual o condición física, mental o emocional (personas con discapacidades).

1. Incrementar el acceso y mejorar la calidad de los servicios públicos

a. Mejora de resultados en materia de educación para los pueblos indígenas y afrodescendientes

2.48 **Los desafíos educativos que enfrentan los menores de familias indígenas son más serios que sus pares no indígenas, incluso en zonas pobres y rurales.** El hecho de que éstos tengan probabilidades mucho mayores de sufrir malnutrición les resta disposición y capacidades para aprender²⁰. Las implicaciones de este obstáculo en relación con las políticas que se aplican son las mismas para estudiantes indígenas y no indígenas, pues los programas de alimentación escolar resultan esenciales para que los niños y niñas de comunidades pobres estén en condiciones de aprender.

2.49 **Los niños y niñas indígenas enfrentan dificultades específicas en lo referente a su aprendizaje escolar, ya que crecen en hogares donde se hablan lenguas distintas a la lengua nacional predominante.** En este sentido se han implementado iniciativas de educación intercultural bilingüe, si bien son

¹⁹ En el caso de los afrodescendientes, la definición es amplia: son individuos que se identifican a sí mismos como descendientes de personas de origen africano, incluyendo tanto a aquellos que fueron traídos a ALC como víctimas de la trata transatlántica de esclavos durante la colonia, como a los migrantes más recientes. (ONU, 2015).

²⁰ En ALC, los niños indígenas tienen casi el doble de probabilidades de sufrir retraso en el crecimiento como consecuencia de la malnutrición crónica (Lutter y Chaparro, 2008).

pocos los estudios rigurosos en los que se analiza su impacto en países en desarrollo. En cinco estudios realizados en Guatemala se observaron efectos positivos –de nivel entre pequeño y moderado– en la reducción de la repetición de grado y en la mejora del desempeño escolar (Townsend y Newman, 1985; Morren, 1988; Carvajal y Morris, 1989; Patrinos y Velez, 2009; Scott y Chuta, 1987). En Chile se demostró que el fortalecimiento de este tipo de educación conlleva una reducción considerable de la brecha de desempeño entre niños y niñas indígenas y no indígenas en lengua (36,6%), matemáticas (79,1%) y comprensión social (86,4%), medida de acuerdo con la prueba normalizada del Sistema de Medición de Calidad de la Educación (SIMCE) (Echegaray et al., 2013).

- 2.50 **Existen obstáculos considerables para la aplicación o ampliación exitosa de programas de educación intercultural bilingüe.** Las escuelas con cantidades considerables de estudiantes indígenas que no reforzaron sus programas de educación intercultural bilingüe no mostraron avances en cuanto a cerrar las brechas de desempeño entre indígenas y no indígenas. En gran medida se debe a la falta de docentes bilingües cualificados, el presupuesto insuficiente y el rechazo de estos programas por parte de progenitores indígenas si ven que no mejoran los resultados de aprendizaje de sus hijos e hijas y no los dotan de otras competencias pertinentes²¹.
- 2.51 **Los programas de educación intercultural bilingüe en América Latina tienen el potencial de aumentar la matrícula y el desempeño escolar.** Esta manera de mejorar los resultados educativos de los niños y niñas indígenas resulta prometedora y merece un trabajo analítico adicional en aras de confirmar su efectividad en diferentes contextos.
- 2.52 **La situación para los afrodescendientes es similar.** En Brasil, el porcentaje de jóvenes afrodescendientes que logra concluir la educación primaria y que accede a la educación superior es menor que el resto de la población (Romano et al., 2006; PNAD, 2014). La ley de cuotas establecida en Brasil, en 2012, establece que las universidades públicas federales y los institutos técnicos reserven, como mínimo, un 50% de los cupos para estudiantes que hayan cursado toda la enseñanza media en escuelas de la red pública, con distribución proporcional de los cupos entre afrodescendientes, pardos e indígenas. Evaluaciones que analizan el rendimiento académico de quienes accedieron a la educación superior en Brasil, mediante cuotas, concluyen que el desempeño de los estudiantes es igual (y mayor para los que tienen beca) que el de quienes lo hicieron por vía convencional²².

²¹ De acuerdo con un estudio sobre las percepciones de los progenitores acerca de la educación intercultural bilingüe en Guatemala, estos agradecían la enseñanza en lenguas mayas, pero también les preocupaba que sus hijos no aprendieran bien el español (Juárez y Asociados, 2014).

²² Wainer Jacques y Melguizo Tatiana, 2015. Políticas de inclusión en la educación superior: Evaluación del desempeño de estudiantes basados en el Enade entre el 2012 al 2014.
Da Costa Garcia Francisco Augusto y Ribeiro de Jesús Girlene. 2015. Una evaluación del sistema de cuotas raciales en las Universidades de Brasilia.

b. Mejora de resultados en materia de salud para los pueblos indígenas y afrodescendientes

- 2.53 **Los resultados en la región en materia de salud de los pueblos indígenas son considerablemente inferiores a los de otros grupos**²³. Se han propuesto varios enfoques para corregir esta situación (prestación de servicios de salud interculturales, establecimiento de relaciones más estrechas entre comunidades y centros de salud, gestión comunitaria, servicios móviles), pero la evidencia rigurosa sobre estas intervenciones todavía es escasa y es necesario desarrollar mayores investigaciones para explorar su efectividad.
- 2.54 **El estrechamiento de vínculos entre las comunidades y los centros de salud es también un aspecto clave para aumentar la demanda de servicios por parte de las poblaciones indígenas y afrodescendientes.** Los principios básicos de la salud intercultural son el respeto mutuo, el igual reconocimiento de los saberes, la voluntad de interacción y la flexibilidad para cambiar como consecuencia de estas interacciones (Mignone et al., 2007). Se ha demostrado que los servicios de salud culturalmente adecuados aumentan el acceso a los servicios de salud, tanto occidentales como indígenas (Mignone et al., 2007; OPS, 2008; UNFPA, 2010; OMS, 1996). Esta relación más cercana puede ser propiciada por los promotores de salud que llevan a cabo actividades de prevención y promoción de la salud centradas en la salud reproductiva y materna, así como en la adopción de estilos de vida individuales y comunitarios más saludables (CEPAL, 2010; Costello, Osrin y Manandhar, 2004; Tinker et al., 2005; Mignone et al., 2007; Alisjahbana et al., 1995; Schieber y Delgado, 1993; Janowitz et al., 1985). Estas intervenciones son más eficaces cuando los profesionales de la salud son miembros de confianza de la comunidad y cuando se dirigen a hombres y mujeres (CEPAL, 2010; Lehmann y Sanders, 2007).
- 2.55 **Las parteras tradicionales juegan un rol muy importante en las comunidades afrodescendientes e indígenas.** Una intervención que incorpora métodos tradicionales para el cuidado materno elevó el porcentaje de nacimientos en la clínica de salud local en una zona rural de Perú del 8% al 83%, en un período de siete años (Gabrysch et al., 2009).
- 2.56 Entre otros resultados que se atribuyen a los servicios de salud culturalmente adecuados cabe citar un mayor nivel de conocimiento sobre la salud y prácticas saludables entre la población, la toma de decisiones mejor informadas sobre planificación familiar y una menor mortalidad materna entre las mujeres indígenas (Montenegro y Stephens, 2006; Luna Florez, Cordero Muñoz y Vattuone Ramírez, 2010)²⁴. Incluso, en Surinam la integración de la medicina occidental y tradicional redujo costos (O'Neill, Bartlett, y Mignone, 2007). La medicina tradicional es bastante común entre los afrodescendientes en lugares como Perú donde está

²³ Ver Sección III.B.1.b. del documento y Cuadro 5.

²⁴ Desafortunadamente, aunque ha habido experiencias de adaptación cultural de los servicios de salud para poblaciones afrodescendientes (el Ministerio de Salud de Nicaragua, por ejemplo, ha elaborado manuales de capacitación para los proveedores de servicios en los que se hacen adaptaciones culturales para indígenas y afrodescendientes (Cunningham, 2002; Pérez, Pérez, y Herrera, 2010), no se han documentado efectos en el uso de los servicios y en los resultados de salud.

usada por el 71,7% de la población afroperuana encuestada en el Estudio Especializado sobre la Población Afroperuana, EEPA (Benavides et al., 2015).

- 2.57 En algunos países de América Latina y otros lugares, las comunidades indígenas han establecido modelos de atención de salud autogestionados. Entre los ejemplos figuran: (i) la Asociación Indígena para la Salud Maquehue-Pelale en Chile, que maneja un hospital de atención primaria con 35 camas y se coordina con una red de curanderos machis; y (ii) el sistema de Empresas Promotoras de Salud Indígenas (EPSI) en Colombia, que constituye el modelo más avanzado en la región. Las seis EPSI que existen cuentan con más de 1,3 millones de miembros y administran cada año más de US\$350 millones en subsidios gubernamentales²⁵. Recientemente, cinco de los seis proveedores indígenas de la EPSI se clasificaron por encima del 50% en términos de satisfacción del cliente²⁶.
- 2.58 **Las unidades médicas móviles pueden tener un buen resultado para llegar a las comunidades de difícil acceso.** Es el caso de las Unidades Médicas Móviles implementadas en el Estado de México, muy positivas para las comunidades indígenas y que han disminuido enfermedades y mejorado la cultura de prevención (Secretaría de la Salud México, 2017).

c. Incremento de acceso a servicios fundamentales (agua, electricidad e infraestructura vial) para los pueblos indígenas

- 2.59 **Los pueblos indígenas y la población afrodescendiente tienen menor acceso a servicios de infraestructura vinculados a mejores resultados de salud (agua potable) e ingresos (electricidad e infraestructura vial).** Si bien no se cuenta con amplia evidencia en cuanto a políticas y programas exitosos, se sabe que tener un enfoque intercultural e información sobre las características socioeconómicas y culturales de las comunidades en y con las que se trabaja es importante para que, en los casos en que se dota a estas comunidades de infraestructura, esta tenga pertinencia cultural (UNICEF, 2012).

2. Empoderamiento económico de los pueblos indígenas y afrodescendientes mediante iniciativas productivas asociativas y fomento de su acceso a puestos de trabajo de mayor calidad

- 2.60 **Para apoyar el empoderamiento económico de pueblos indígenas y afrodescendientes se requieren programas bien diseñados de desarrollo multisectorial** (infraestructura, acceso al crédito, tierra, salud, educación y nutrición) **que generen sinergias positivas entre diferentes tipos de intervenciones** (Patrinos y Skoufias, 2007). Los pueblos indígenas y afrodescendientes siguen teniendo bajos recursos de capital humano; acceso limitado a tierras productivas, servicios básicos, mercados y productos financieros; e infraestructura deficiente. La mayoría de sus oportunidades de empleo se encuentran en el sector informal, la agricultura y el autoempleo.

²⁵ <http://www.supersalud.gov.co/supersalud/Default.aspx?tabid=826>

²⁶ En 2012, el Ministerio de Salud colombiano incluyó cuatro EPSI en su evaluación de resultados del sistema de salud; dos clasificaron dentro de la categoría "alto" y dos en la categoría "medio bajo". Véase <http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Ordenamiento-EPS-20%20diciembre.pdf>.

2.61 **Los beneficios de las iniciativas asociativas pueden ser elevados para las comunidades indígenas y afrodescendientes**, como es el caso de los proyectos de ecoturismo *Ecolodge Chalalan*, en el parque nacional boliviano *Madidi*. Construido entre 1992 y 1995 con donaciones del BID y del *Conservation International*, *Chalalan* convirtió una comunidad indígena dependiente de la agricultura de subsistencia y actividades de caza y recolección en un destino turístico renombrado en la región. El capital social y conocimiento indígena provisto por las 100 familias de la comunidad quechua-tacana convirtieron el *ecolodge* en una empresa comunitaria que ha mejorado la infraestructura local y ha generado oportunidades e ingresos (Malky et al., 2007).

2.62 **La falta de acceso a información estadística desagregada para indígenas y afrodescendientes dificulta la focalización de programas de empoderamiento económico a dicha población**²⁷. A pesar del gran número de programas que existen para empoderar económicamente a los pueblos indígenas y afrodescendientes, es sorprendente ver el poco conocimiento sobre el éxito de las iniciativas²⁸. Es esencial adoptar sistemas de monitoreo y evaluación para determinar qué intervenciones tienen el mayor impacto.

3. **Gobernanza de los pueblos indígenas y afrodescendientes mediante el manejo sostenible de sus territorios y recursos naturales y la recuperación de conocimiento y fortalecimiento de autoridades tradicionales**

2.63 Para fortalecer la gobernanza de los pueblos indígenas y afrodescendientes²⁹ mediante el manejo sostenible de sus territorios y recursos naturales, la recuperación de conocimiento y fortalecimiento de autoridades tradicionales, se identificaron dos áreas principales de políticas efectivas:

a. **Apoyo al otorgamiento de títulos de propiedad de tierras reconocidas de indígenas y afrodescendientes y a las autonomías indígenas**

2.64 **El otorgamiento de títulos de propiedad constituye un aspecto crucial del desarrollo con identidad para los pueblos indígenas y afrodescendientes**, ya que para estas comunidades "la tierra no es sólo la base de su subsistencia económica, sino que además se vincula estrechamente con su identidad y en muchas sociedades entraña un significado sagrado y espiritual" (Patrinos y Skoufias, 2007). El reconocimiento de los derechos territoriales de los pueblos indígenas en América Latina ha experimentado avances significativos en las últimas décadas. En países como Honduras, Nicaragua, Panamá, Bolivia, Brasil,

²⁷ "Mujeres indígenas en América Latina, Dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos", Naciones Unidas y CEPAL, 2013.

²⁸ En el caso de Brasil, hay evidencia que el programa de primer empleo y las pasantías de una forma general han tenido un impacto en la representatividad de afrodescendientes y mujeres en las empresas más grandes (BID y ETHOS, 2016).

²⁹ La gobernanza indígena se define como el ámbito de gestión de los pueblos indígenas y afrodescendientes que, dentro de la estructura de las normas de derecho aplicables y de los estados nacionales de los cuales dichos pueblos forman parte, y teniendo en cuenta las formas de organización propias de los pueblos indígenas, plantea el control de su propio desarrollo económico, social y cultural, la gestión interna de sus tierras y territorios en reconocimiento de la relación especial que existe entre el territorio y la identidad étnica y cultural, y una participación efectiva de los pueblos indígenas en el gobierno local, subnacional y nacional.

- Colombia y Ecuador se ha avanzado en procesos de titulación y acceso a los derechos de propiedad sobre tierras y territorios (Del Popolo, Jaspers y CEPAL, 2014).
- 2.65 Sin embargo, la probabilidad de que los pueblos indígenas tengan títulos de propiedad es menor que la de otros habitantes de zonas rurales (Patrinos, Skoufias, y Lunde, 2007). Los marcos jurídicos para el otorgamiento de títulos de propiedad varían sustancialmente de un país a otro, lo que dificulta formular recomendaciones de política generales sobre prácticas para la expedición de títulos y regular la tenencia de la tierra (Plant, y Hvalkof, 2001).
- 2.66 **La delimitación de la jurisdicción territorial ha sido un eje central en las experiencias de la autonomía indígena en la región.** Los pueblos indígenas y afrodescendientes controlan más del 30% de todas las tierras en América Latina (Roldán, 2005), y la autonomía permite adoptar decisiones e instituir prácticas propias relacionadas con la cosmovisión, territorio indígena, tierra, recursos naturales, organización sociopolítica, administración de justicia, educación, idiomas, salud, medicina y cultura (Del Popolo, Jaspers y CEPAL, 2014). En las constituciones de muchos países se han consagrado territorios indígenas como entidades político-administrativas descentralizadas, pero su establecimiento ha sido lento³⁰.
- 2.67 **En América Latina no hay guías claras a seguir para el establecimiento y el funcionamiento eficaz de territorios indígenas como entidades descentralizadas, en especial considerando el alto grado de especificidad local.** La principal lección aprendida de la creación de territorios indígenas en Australia, por ejemplo, es que la construcción de la gobernanza se debe basar en las realidades locales, lo que incluye forjar instituciones y relaciones de gobernanza que evoquen jurisdicciones, leyes, costumbres y relaciones tradicionales (Hunt, y Smith, 2006)³¹.

b. La preservación del patrimonio ambiental

- 2.68 **Existen varios tipos de intervenciones efectivas para proteger los ecosistemas y los hábitats biodiversos,** aunque las estrategias son más efectivas cuando existe la participación directa de las comunidades. Los pueblos indígenas y afrodescendientes se encuentran en algunas de las zonas con mayor biodiversidad amenazada del planeta (Roldán, 2005).
- 2.69 Un tipo de la intervención efectiva es el establecimiento y co-manejo de áreas protegidas. De acuerdo a tres evaluaciones de impacto en las que se usaron metodologías experimentales, la creación de áreas protegidas redujo la deforestación (Andam et al., 2008; Gaveau et al., 2009; Sims, 2008). La gestión

³⁰ Estos territorios están consagrados en las constituciones de Bolivia, Colombia, Ecuador, Panamá y Venezuela. Sólo las comarcas indígenas panameñas tienen la categoría de entidades administrativas políticas descentralizadas; sin embargo, los gobiernos de las comarcas no reciben transferencias presupuestarias del gobierno nacional, sino que cobran derechos de acceso a sus ríos y tierras.

³¹ Varios fondos climáticos, como el *Forest Investment Program (FIP)*, *Dedicated Grant Mechanism for Indigenous Peoples and Local Communities (DGMI)*, *Nationally Appropriate Mitigation Actions (NAMA) Facility*, *Green Climate Fund (GCF)*, y REDD+, tienen potencial para incluir los territorios de los pueblos indígenas en su gestión, por lo que los procesos de regularización de la tierra son fundamentales.

conjunta de áreas protegidas con las poblaciones locales se ha vuelto cada vez más común, al punto de que más del 20% de los bosques de la región están sujetos a este régimen (Blackman et al., 2012)³². Los pueblos indígenas participan desde la fase de planificación –mediante consultas para obtener el consentimiento previo, libre e informado (Ledwith y Watanabe, 2014)– hasta la fase de gestión, en la que incorporan la cosmovisión y los valores indígenas para apoyar la preservación de la biodiversidad. Aunque se han realizado pocas evaluaciones del co-manejo en materia de conservación de bosques, se trata de una práctica prometedora que merece ser objeto de una cuidadosa revisión.

- 2.70 **Los esquemas de Pago por Servicios Ambientales (PSA)³³ constituyen una oportunidad para el fomento de la equidad al compensar monetariamente a las comunidades (incluidas las indígenas) y a las personas que poseen o ejercen la custodia de los bosques y los recursos naturales.** El impacto de los PSA en la reducción de la deforestación requiere amplia evaluación, pero existe evidencia de que no daña a las personas ni reduce su bienestar³⁴. En Ecuador, hasta el 2016, el “Programa Socio Bosque” –en evaluación– incorporó más de un millón y medio de hectáreas de bosques y ecosistemas, del cual más del 83% son de propiedad de las comunidades indígenas y afrodescendientes. Un programa en Ruanda redujo la deforestación, pero su aporte fue relativamente pequeño cuando se comparó con el grupo de control (Martin et al., 2014). En general, la eficacia del pago por servicios ambientales como instrumento de gestión de los recursos forestales depende de varios factores, incluyendo el diseño de los mecanismos de intervención, su ubicación, el grado de cumplimiento y la posibilidad de que se produzcan efectos secundarios en las zonas de intervención (Pattanayak, Wunder y Ferraro, 2010), así como el estado de los derechos de propiedad de la tierra donde se implemente (Bruce, Wendland y Naughton-Treves, 2010)³⁵.

III. PRINCIPALES DESAFÍOS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN LA REGIÓN

- 3.1 En la sección anterior se presentaron datos sobre la eficacia de las políticas y programas que abordan algunos de los aspectos más apremiantes de la igualdad de género y el desarrollo con identidad en ALC. En esta sección se describen los desafíos a los que responden esas políticas y programas en la región³⁶.

³² Los pueblos indígenas tienen una ventaja comparativa en el seguimiento del estado de las áreas protegidas, dado su conocimiento y estructuras de gobernanza locales.

³³ Los mecanismos de PSA son programas en los que cada familia o comunidad recibe pagos en efectivo a cambio de ejercer una labor de gestión ambiental en sus tierras.

³⁴ Arriagada, Rodrigo A, Paul J. Ferraro, Erin O. Sills, Subhrendu K Pattanayak, and Silvia Cordero-Sancho. 2012. “Do Payments for Environmental Services Affect Forest Cover? A Farm-Level Evaluation from Costa Rica.” *Land Economics* 88 (2): 382–399. Alix-Garcia, Jennifer, Katharine RE Sims, and Patricia Yanez-Pagans. 2015. “Only One Tree from Each Seed? Environmental Effectiveness and Poverty Alleviation in Mexico’s Payments for Ecosystem Services Program.” *American Economic Journal: Economic Policy* 7 (4): 1–40. doi:10.1257/pol.20130139.

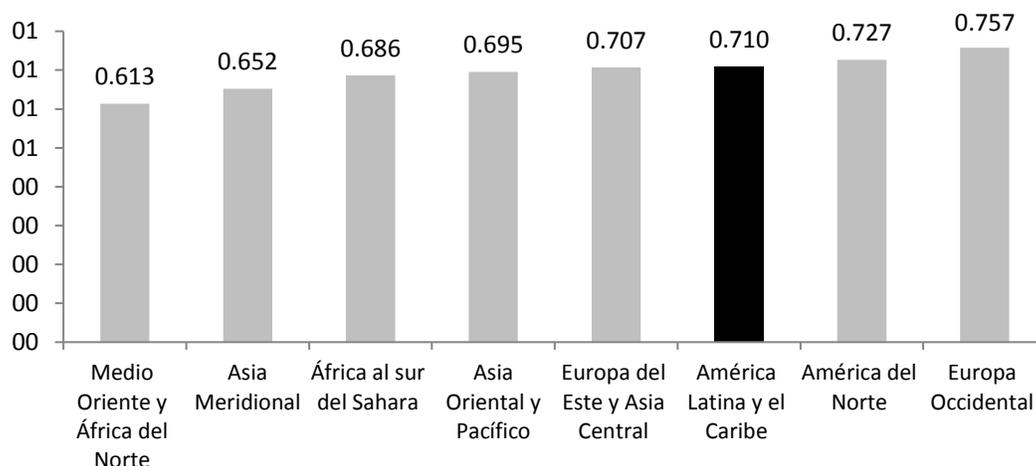
³⁵ En el Documento de Marco Sectorial de Agricultura y Recursos Naturales (GN-2709-5, párrafos 2.22 y 2.23), se analizan las limitaciones del pago por servicios ambientales como instrumento para la gestión de recursos naturales.

³⁶ Cabe notar que un reto adicional para abordar todos los temas que se analizan a continuación es la falta de datos comparables y confiables desglosados por raza, etnia y género.

A. Desafíos pendientes para lograr igualdad de género

3.2 A pesar de los avances significativos que se dieron en las últimas décadas para reducir las brechas de género, ningún país logró alcanzar la igualdad. Los datos de 2016 del *Global Gender Gap Index*³⁷ (Schwab et al., 2016) muestran que los países de Europa occidental son los que más han reducido la brecha, seguidos por los países de América del Norte (Gráfico 3). ALC se encuentra tercera entre las regiones que más han avanzado, aunque todavía le queda un 30% para llegar a la paridad.

Gráfico 3. *Global Gender Gap Index* (2016)



Nota: El gráfico muestra el valor promedio del índice para cada subregión. El indicador toma un valor entre 0 y 1, denotando el valor 1 total igualdad de género.

Fuente: Elaboración propia con datos del WEF 2016.

1. Desafíos para la provisión y el acceso a servicios públicos de calidad para las mujeres, las niñas y los niños

a. Desafíos pendientes en salud materna

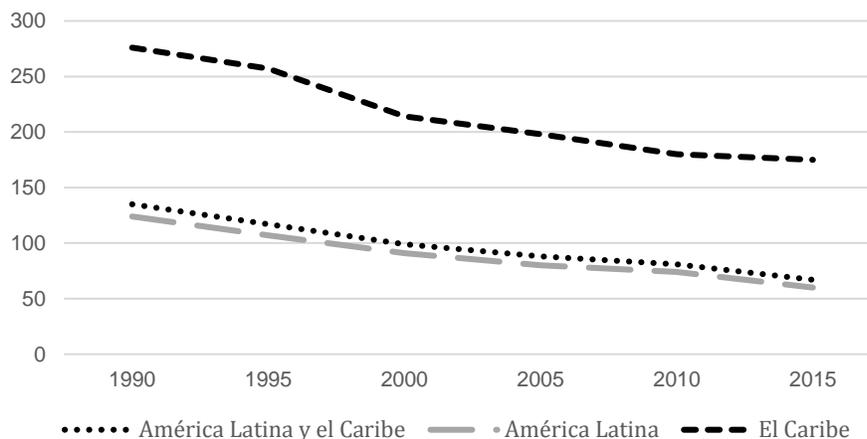
3.3 **La tasa de mortalidad materna en la región tiende a la baja, aunque sigue en valores elevados.** En los últimos 25 años, la tasa de mortalidad materna en ALC se redujo en un 50%, pasando de 135 muertes por cada 100.000 nacidos vivos en 1990 a 67 por cada 100.000 nacidos en 2015 (CEPAL Data, s.f.³⁸) (Gráfico 4). Dentro de la región, el mayor desafío está en el Caribe, con una tasa que casi triplica el promedio del resto de países (175 y 60 por cada 100.000 nacidos vivos, respectivamente, en 2015) (CEPAL Data, s.f.³⁹).

³⁷ El *Global Gender Gap Index* es un índice creado por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) en 2006 con el objetivo de medir la magnitud de la disparidad de género. El índice analiza 14 indicadores divididos en cuatro subcomponentes: (i) Participación Económica y Oportunidades; (ii) Logros Educativos; (iii) Salud y Supervivencia; y (iv) Empoderamiento Político. Las fuentes de información utilizadas provienen de organismos internacionales como la OIT, WEF, UNESCO, OMS y UPI. El índice toma un valor entre 0 y 1, indicando el valor 1 total paridad de género (Schwab et al., 2016).

³⁸ Datos descargados de la web de CEPAL, el 26 de abril de 2017.

³⁹ *Ibidem*.

Gráfico 4. Tasa de mortalidad materna (1990-2015)



Nota: Muertes maternas por 100.000 nacidos vivos.

Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL.

- 3.4 **Gran parte de estas reducciones en la mortalidad materna se deben a un aumento significativo de las condiciones del parto.** En este sentido es destacable el avance en la proporción de partos con asistencia de personal de salud capacitado, el cual ha pasado de 81%, en 1990 al 94%, en 2015 (CEPAL Data, s.f.⁴⁰). Otro factor que mejoró considerablemente y contribuyó a bajar la mortalidad materna es el aumento en el porcentaje de mujeres que se hace al menos un control durante el embarazo (UNICEF Data, s.f.⁴¹)⁴².
- 3.5 **La mayor carga de mortalidad y morbilidad materna se concentra en las poblaciones vulnerables,** especialmente las que enfrentan discriminación de género, tienen limitaciones financieras, se ven afectadas por crisis humanitarias, o viven en estados o áreas frágiles propensas a desastres naturales (The Lancet, 2016). Las mujeres pobres, indígenas y afrodescendientes con bajos niveles de instrucción y que viven en zonas rurales siguen padeciendo problemas de salud sexual y reproductiva a causa de la necesidad no atendida de métodos de anticoncepción, mortalidad materna, complicaciones derivadas del embarazo y abortos en condiciones de riesgo (Edwards, 2010; CEPAL, 2010).
- 3.6 **Las adolescentes de la región (15-19 años) presentan tasas de embarazo que superan en 20 puntos el promedio mundial, y en más de 40 puntos la tasa de los países de la OCDE** (UNICEF Data, s.f.⁴³) (Gráfico 5). A pesar de que la tasa de fertilidad para mujeres jóvenes (15-19 años) en ALC descendió un 24% en los últimos 25 años, la misma disminuyó a un ritmo más lento que en otras regiones y alcanza a 64 de cada 1.000 adolescentes (UNICEF Data, s.f.⁴⁴; Banco Mundial, 2012). En todos los países de ALC, la tasa de fecundidad de las

⁴⁰ *Ibidem.*

⁴¹ Datos descargados de la web de UNICEF, el 26 de abril de 2017.

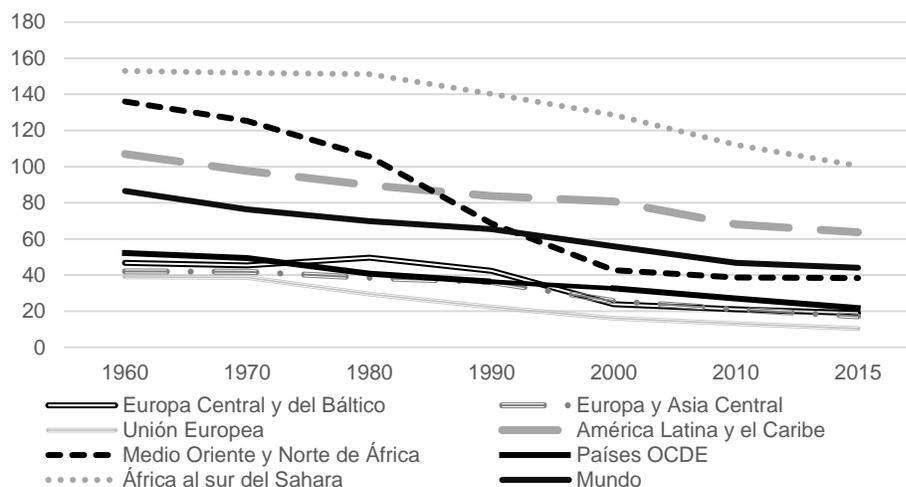
⁴² Por ejemplo, en Perú, el indicador aumentó de 84% en el 2000 al 97% en el 2010. De forma similar, en El Salvador, el aumento se dio de 86% en el período de 2002-2003 al 96% en el 2014. En Honduras, hubo un incremento de 83% en el 2001 al 97% en el período de 2011-2012.

⁴³ *Ibidem.*

⁴⁴ *Ibidem.*

adolescentes ha disminuido entre 2000 y 2010, siendo esta disminución heterogénea entre países. Las tasas de reducción fueron casi nulas en Nicaragua, República Dominicana, Guatemala y Honduras. Por otra parte, las tasas de reducción más altas se observan en Colombia, Haití, Costa Rica, El Salvador, Perú (Banco Mundial, 2012), Trinidad y Tobago, y Jamaica (UNICEF Data, s.f.⁴⁵).

Gráfico 5. Tasa de embarazo adolescente (1960-2015)



Nota: Nacimientos por cada 1.000 mujeres de entre 15 y 19 años.

Fuente: Elaboración propia con datos de *United Nations Population Division, World Population Prospects*.

b. Brechas de género en educación

- 3.7 **En ALC, la brecha de género en asistencia a educación primaria se encuentra cerrada, existiendo brechas a favor de las mujeres tanto en el nivel secundario como superior** (CEPAL Data, 2017). En países de la región como Uruguay, República Dominicana y el Caribe se observa una tasa de asistencia mayor entre las mujeres. En promedio, en ALC, el 77% de las niñas en edad de educación secundaria asiste a este nivel, comparado con el 74% de los niños (UNICEF UIS, s.f.⁴⁶). Esta diferencia en asistencia se refleja, también, en la tasa de graduación de secundaria. En América Latina, la tasa de graduación de secundaria es mayor para las mujeres (47%) que para los hombres (39%) (CIMA, s.f.⁴⁷).
- 3.8 **En ALC, los resultados de las pruebas educativas estandarizadas resaltan diferencias de género significativas en cuanto a desempeño de los estudiantes en las áreas de lectura, matemáticas y ciencias. Según los datos de la prueba PISA 2015 (Bos et al., 2016)⁴⁸, las mujeres superan a los hombres en lectura.** La magnitud de la brecha varía significativamente a lo largo de la región, existiendo casos como Perú con brechas moderadas de 8 puntos y otros

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ Datos descargados de la *Web* de UNESCO UIS, el 20 de julio de 2017.

⁴⁷ Datos descargados de la *Web* de CIMA, el 20 de julio de 2017.

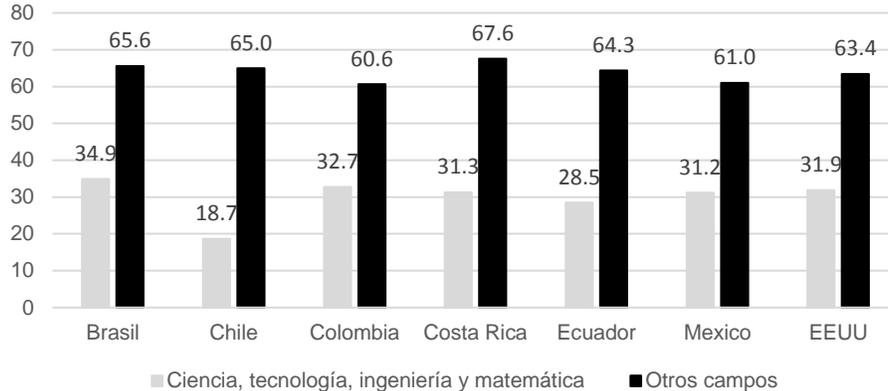
⁴⁸ Los datos pueden descargarse de la *Web* de PISA <http://www.oecd.org/pisa/data/>

como Trinidad y Tobago, República Dominicana y Uruguay con brechas del nivel de OCDE o superiores (51, 31 y 23 puntos, respectivamente).

- 3.9 **En las pruebas de ciencias y matemáticas, los hombres se desempeñan mejor que las mujeres.** En estas áreas, también, se observa bastante dispersión en los resultados dentro de la región: mientras que en países como Brasil la diferencia es igual a la observada en la OCDE (4 puntos), en otros como Chile o Costa Rica la diferencia a favor del hombre es de casi de medio año de escolaridad (15 y 18 puntos, respectivamente). Sin embargo, también existen casos como Trinidad y Tobago donde se observa una brecha a favor de las mujeres tanto en ciencias como en matemáticas.
- 3.10 Estos resultados se vinculan con las expectativas que tienen los jóvenes sobre su futuro. Dentro de aquellos jóvenes interesados en áreas vinculadas con las ciencias, la gran mayoría de las mujeres de la región se imaginan trabajando como profesionales de salud, mientras que los hombres se visualizan como científicos o ingenieros (Bos et al., 2016).
- 3.11 **La menor preferencia de las mujeres por la ciencia y la tecnología queda plasmada en las tasas de graduación de carreras terciarias. Mientras que las mujeres representan entre el 61% y 66% de los graduados, apenas constituyen el 30% de los graduados en carreras STEM** (UNESCO UIS, s.f.⁴⁹; OIT, 2017) (Gráfico 6). Este fenómeno se presenta a lo largo de la región y en promedio tiene una magnitud similar a la observada en países desarrollados como EE.UU. Sin embargo, el problema es muy pronunciado en países como Chile, donde las mujeres representan menos del 20% de los graduados de STEM. Promover la participación laboral de la mujer en ámbitos de alta productividad resulta crítico para reducir la brecha salarial de género; en este sentido, entender los mecanismos que determinan el interés por estas áreas de estudio es fundamental para el desarrollo de políticas públicas.

⁴⁹ Datos descargados de la *Web* de UNESCO UIS, el 26 de abril de 2017.

Gráfico 6. Porcentaje de graduados de programas terciarios que son mujeres, por área de estudio (2014)



Fuente: Elaboración propia con datos de UNESCO.

2. Desafíos para ampliar las oportunidades económicas de las mujeres

a. Brechas de género en participación en la fuerza laboral

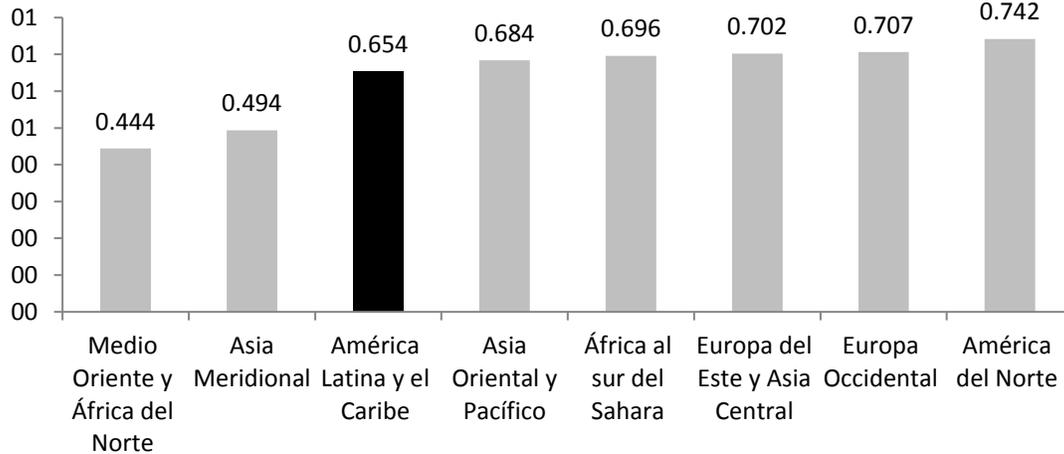
3.12 **ALC todavía tiene un bajo desempeño en participación económica y oportunidades de las mujeres**, situándose en el quinto puesto del ranking mundial con una brecha del 35%⁵⁰ (Schwab et al., 2016) (Gráfico 7). La región presenta una amplia variación intrarregional en materia de avance en este aspecto de la igualdad de género, con tasas de participación femenina en la fuerza laboral muy heterogéneas: mientras Guatemala y El Salvador figuran entre los países con tasas más bajas, con el 41% y el 48%, respectivamente, Uruguay y Perú exhiben tasas del 67% y el 66% (BID, 2017)⁵¹. Por su parte, países del Caribe, como Bahamas y Barbados cuentan con tasas de participación que alcanzan al 75% de las mujeres (BID, 2017)⁵².

⁵⁰ El subíndice de Participación Económica y Oportunidad, incluido en el *Global Gender Gap Index*, mide tres conceptos: (i) brecha de participación; (ii) brecha de remuneración; y (iii) brecha de progreso. La brecha de participación se captura utilizando la diferencia entre mujeres y hombres en las tasas de participación en la fuerza de trabajo. La brecha de remuneración se obtiene a través de un indicador de datos duros (ratio de ingresos estimados de mujeres a hombres) y un indicador cualitativo recogido en la Encuesta de Opinión Ejecutiva del Foro Económico Mundial (igualdad salarial para un trabajo similar). Por último, la brecha entre el progreso de las mujeres y los hombres se obtiene a través de dos estadísticas sólidas (la proporción entre mujeres y hombres entre legisladores, altos funcionarios y directivos, y la proporción de mujeres y hombres entre los trabajadores técnicos y profesionales). El subíndice toma un valor entre 0 y 1, indicando el valor 1 total paridad de género en referencia a participación económica y oportunidad (Schwab et al., 2016: 5).

⁵¹ Estimaciones propias en base a encuestas de hogares de 19 países de ALC para población de 15 a 64 años de edad. Datos reportados para el 2015 (cálculos realizados en diciembre de 2016).

⁵² Estimaciones propias en base a encuestas de hogares de 19 países de ALC para población de 15 a 64 años de edad. Datos reportados para el 2013 y 2014 (cálculos realizados en junio de 2017).

Gráfico 7. Subíndice de participación económica y oportunidades



Nota: El gráfico muestra el valor promedio del índice para cada subregión. El indicador toma un valor entre 0 y 1, denotando el valor 1 total igualdad de género.

Fuente: Elaboración propia con datos del WEF 2016.

- 3.13 **La igualdad de género en el mercado de trabajo sigue siendo un desafío pendiente en la región.** Durante el último medio siglo, el fuerte aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo constituyó uno de los cambios socioeconómicos más sobresalientes en ALC. La tasa de PLF ha alcanzado el 68% (BID, 2017)⁵³, insuficiente para cerrar la brecha con los hombres, cuya tasa de participación permaneció prácticamente constante alrededor del 95% (Gráfico 8) (BID, 2017)⁵⁴. Estudios recientes muestran que esta tendencia de crecimiento sostenido se ha desacelerado en los últimos años (Beccaria, Maurizio y Vázquez, 2014; Gasparini y Marchioni, 2015), con la desaceleración concentrada en mujeres casadas o en pareja y aquellas que viven en hogares vulnerables, así como en las mujeres más jóvenes (15 a 24 años) (BID, 2017)⁵⁵. Los datos también muestran una asociación entre el nivel educativo y la tasa de participación, siendo en todos los casos la participación de los hombres mayor a aquella observada entre las mujeres. Entre los países del Caribe y América Central se observa que las mujeres de bajo nivel educativo (0 a 8 años de educación) presentan una tasa de participación laboral ligeramente inferior a aquella observada para el promedio de la región (47,6% y 50,4%, respectivamente)⁵⁶.
- 3.14 Los hombres jóvenes mantienen una tasa de participación laboral que supera en 20 puntos porcentuales a la de las mujeres jóvenes (58% y 37%, respectivamente) (BID, 2017)⁵⁷ (Gráfico 9). Uno de los grandes problemas, para esta población, es que uno de cada cinco jóvenes no estudia ni trabaja, siendo esta problemática

⁵³ Estimaciones propias en base a encuestas de hogares de 19 países de ALC para población de 25 a 54 años de edad. El promedio regional se estima sin ponderación de población. Datos calculados en diciembre de 2016.

⁵⁴ *Ibidem.*

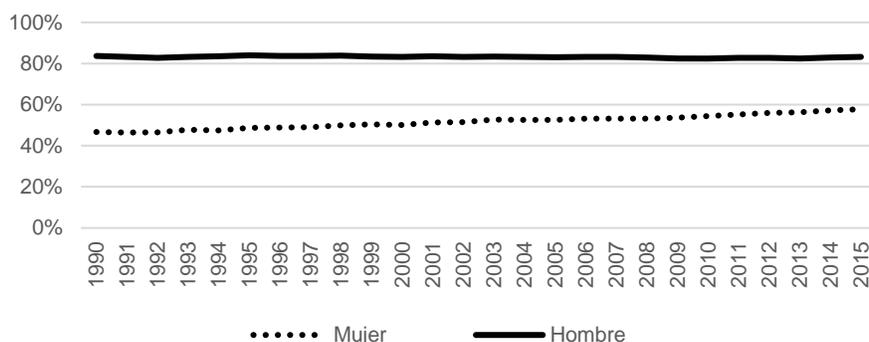
⁵⁵ Estimaciones propias en base a encuestas de hogares de 19 países de ALC para población de 15 a 24 años de edad. El promedio regional se estima sin ponderación de población. Datos calculados en diciembre de 2016.

⁵⁶ *Ibidem.*

⁵⁷ *Ibidem.*

más extensa entre los países de América Central y el Caribe⁵⁸. Estudios recientes indican que las mujeres representan el 77% de esta población y que la gran mayoría de ellas se dedica a tareas de cuidado no remuneradas (Hoyos, Rogers y Székely, 2016).

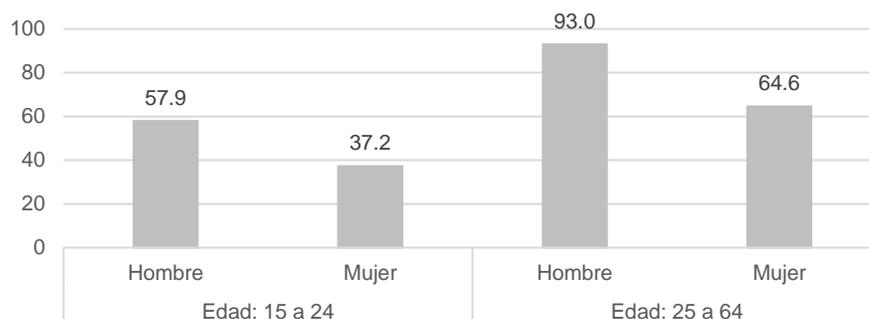
Gráfico 8. Tasa de participación laboral en LAC por género (1990-2015)



Nota: Población de 15 a 64 años.

Fuente: Elaboración propia con encuestas armonizadas por el Sector Social del BID (2016).

Gráfico 9. Tasa de participación por edad y género (2015)



Nota: Población de 15 a 64 años.

Fuente: Elaboración propia con encuestas armonizadas por el Sector Social del BID (2016).

3.15 Uno de los principales desafíos que siguen enfrentando las mujeres en el mercado de trabajo es la expectativa cultural sobre su papel como cuidadoras, una percepción que según los datos de la Encuesta Mundial de Valores⁵⁹ ha cambiado muy poco con el tiempo. La encuesta de opinión pública Latinobarómetro de 2015⁶⁰ muestra que casi un 40% de latinoamericanos está de acuerdo con la idea de que las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana

⁵⁸ Según estimaciones para el 2014 (BID 2017), el 32% de los jóvenes entre 15 y 24 años en Jamaica eran jóvenes NINI (Ni estudian, Ni trabajan), 29% en Honduras y 27% en Guatemala. Al abrir la información por género se observa que los porcentajes de jóvenes NINI son mayores entre las mujeres. En Jamaica, 37% de las mujeres no estudian ni trabajan, frente al 27% de los hombres. Por su parte, en Honduras y Guatemala, cerca de un 43% de las mujeres jóvenes son NINI, mientras que entre los hombres las cifras promedian el 10-15%.

⁵⁹ Puede consultarse (en inglés) en: <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>

⁶⁰ Los datos y la documentación de la encuesta pueden descargarse en: <http://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>

suficiente, siendo los países centroamericanos los que están más de acuerdo con la afirmación (50%) y los del Cono Sur los que menos (28%) (Gráfico 10). No obstante, una encuesta realizada por la OIT y Gallup (2017) parece indicar lo contrario: menos del 30% de los latinoamericanos prefiere que las mujeres de su familia se queden en la casa, con cifras cercanas al promedio mundial.

Gráfico 10. Grado de acuerdo con “Las mujeres deben trabajar sólo si la pareja no gana suficiente” (2015)



Nota: Latinobarómetro se aplica en 18 países en muestras representativas de población mayor de edad. Para 16 países la mayoría de edad es a partir de los 18 años, con excepción de Brasil y Nicaragua, donde comienza a los 16 años.

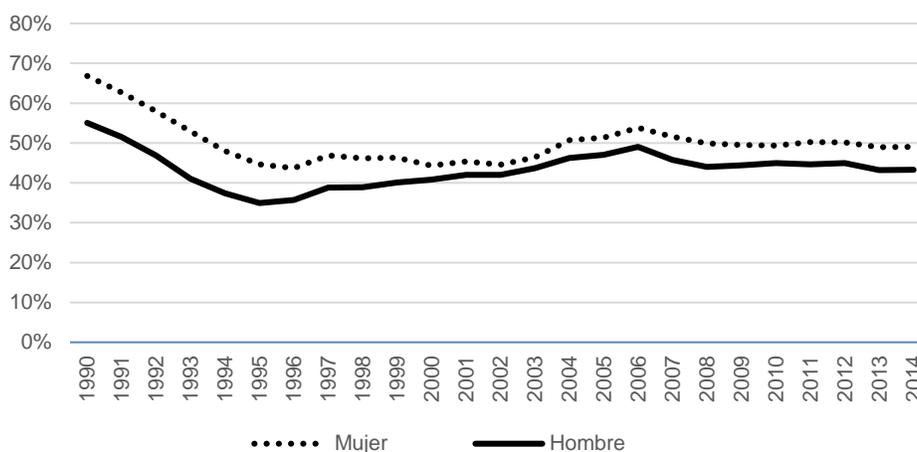
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta Latinobarómetro 2015.

- 3.16 Los latinoamericanos destacan que entre los principales obstáculos que tienen las mujeres para integrarse al mercado de trabajo se encuentran: (i) dificultades para que los niños estén atendidos (44%); (ii) empresarios que no contratan a mujeres con niños (38%); (iii) alto nivel de desempleo (37%); y (iv) bajo sueldo (37%) (Latinobarómetro, 2015). En la misma línea, los datos de la OIT y Gallup (2017) indican que los dos principales desafíos que enfrentan las mujeres de la región que deciden participar del mercado de trabajo están vinculados con: (i) el balance entre el trabajo y la familia (20%); y (ii) el trato injusto, abusivo o discriminatorio dentro del trabajo (15%).

b. Participación de las mujeres en empleos de baja calidad

- 3.17 **Un indicador importante para medir la calidad de los empleos es el ingreso por hora. En 18 países en ALC, los hombres latinoamericanos ganan un 17% más que las mujeres controlando por nivel educativo⁶¹. Según las encuestas de hogares, las mujeres ocupan sólo el 33% de los empleos mejor remunerados de la región (Ñopo, 2012). En el otro extremo, una mayor proporción de mujeres que de hombres percibe salarios por hora inferiores al mínimo legal (49% y 43%, respectivamente) (BID 2017)⁶² (Gráfico 11).**

Gráfico 11. Porcentaje de ocupados con ingresos laborales iguales o inferiores al salario mínimo por hora por género (1990-2015)



Nota: Población de 15 a 64 años.

Fuente: Elaboración propia con datos de encuestas armonizadas por el Sector Social del BID (2016).

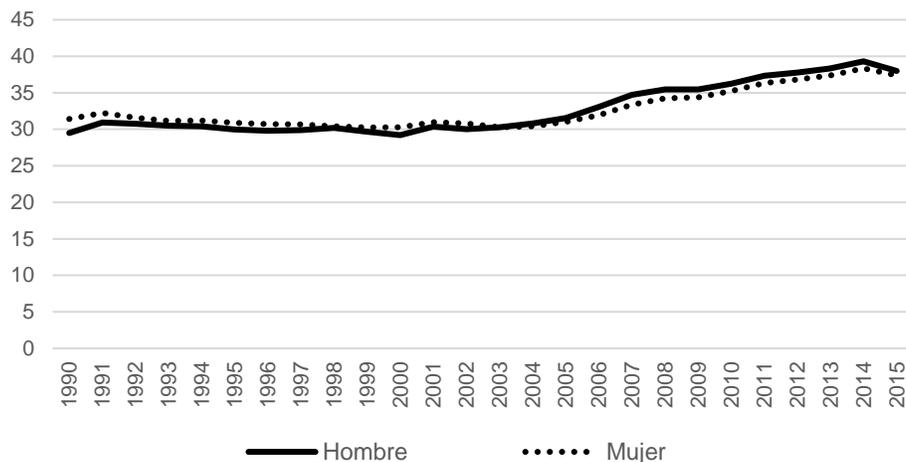
- 3.18 **Otro indicador relevante es la formalidad laboral medida en términos de ocupados cotizantes en el sistema de pensiones. Para el promedio de la región, las mujeres que participan en el mercado laboral contribuyen de manera similar a sus pares masculinos. En 2015, el 37,4% de la población de mujeres económicamente activa cotizaba en el sistema de pensiones, un porcentaje muy similar al 38% de hombres que cotizaba (Gráfico 12). Sin embargo, el promedio regional esconde situaciones heterogéneas entre países, como es el caso para Costa Rica, Perú y Chile donde se observan brechas de género importantes. En estos países la cobertura es 12, 5 y 4 puntos porcentuales mayor entre los hombres, respectivamente (BID, 2017)⁶³.**

⁶¹ Las estimaciones se basan en encuestas de hogares (circa 2005) de 18 países (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Paraguay, El Salvador, Uruguay, Venezuela). Se considera para las estimaciones a la población trabajadora entre 18 a 65 años.

⁶² Estimaciones propias en base a encuestas de hogares de 19 países de ALC para población de 15 a 64 años de edad. El promedio regional se estima sin ponderación de población. Datos calculados en diciembre de 2016.

⁶³ Estimaciones propias en base a encuestas de hogares de 19 países de ALC para población de 15 a 64 años de edad. El promedio regional se estima sin ponderación de población. Datos calculados en diciembre de 2016.

Gráfico 12. Porcentaje de ocupados cotizantes en el sistema de pensiones por género (1990-2015)

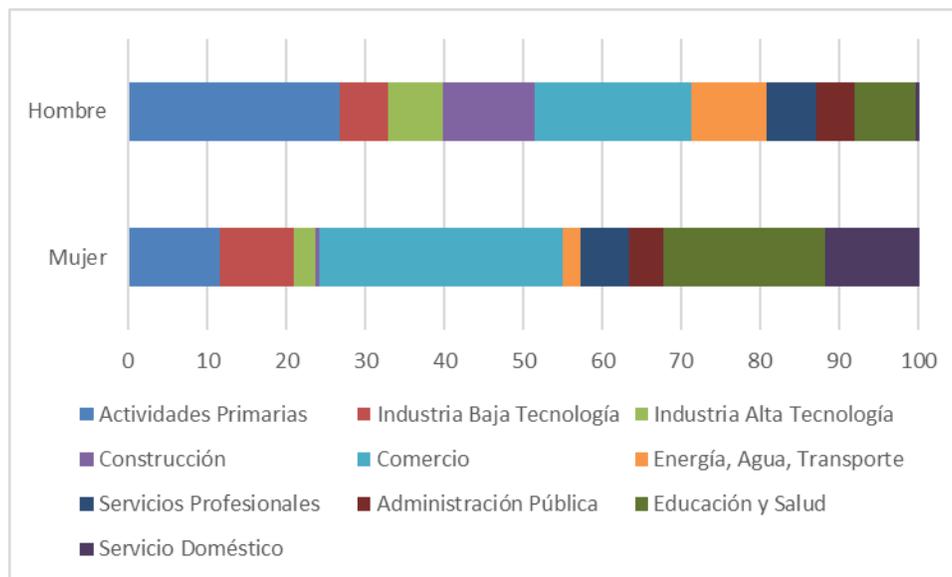


Nota: Población de 15 a 64 años.

Fuente: Elaboración propia con datos de encuestas armonizadas por el Sector Social del BID (2016).

3.19 **Existen altos niveles de segregación ocupacional por género en ALC** (Gráfico 13). Mientras 7 de cada 10 mujeres están empleadas en el sector servicios (OIT 2016), sectores no tradicionales como la construcción o el transporte sólo cuentan con un 3% y un 12% de mujeres, respectivamente (BID, 2017)⁶⁴. Adicionalmente, en el sector de energías renovables, sólo el 35% de los empleos están ocupados por mujeres (Irina, 2016).

Gráfico 13. Distribución de empleos por sector y género (2016)



Nota: Población de 15 a 64 años.

Fuente: SEDLAC (CEDLAS and *The World Bank*).

⁶⁴ *Ibidem*.

3.20 **La segregación educativa y la baja propensión a elegir carreras de ámbitos de alta productividad como STEM provocan la concentración de mujeres con educación secundaria y superior en ocupaciones y sectores con salarios relativamente bajos** (Tacsir, Grazzi y Castillo, 2014). Un estudio realizado en EE.UU. concluye que el 54% de la brecha salarial se explica por el tipo de industria y ocupación de hombres y mujeres (Chamberlain, 2016)⁶⁵. A su vez, otro estudio realizado por el mismo equipo muestra que 9 de las 10 carreras universitarias mejor pagadas, todas ligadas a STEM, suelen estar dominadas por hombres, mientras 6 de las 10 carreras con salarios más bajos tienen una mayoría de mujeres graduadas (Chamberlain y Jayaraman, 2017). Al igual que en otras regiones, los retornos de carreras STEM en ALC tienden a ser más altos respecto a otras carreras (OECD, ECLAC y CAF, 2016).

c. Acceso limitado de las mujeres al crédito, los servicios de desarrollo empresarial y los mercados

3.21 **ALC presenta una de las mayores tasas de mujeres emprendedoras del mundo** (*Global Entrepreneurship Monitor, 2017*)⁶⁶. Sin embargo, las mujeres emprendedoras enfrentan mayores barreras que sus pares masculinos por: (i) la dificultad para acceder a redes y mercados para sus productos; (ii) la dificultad para acceder a formación y servicios de desarrollo empresarial; (iii) la falta de familiaridad con las facilidades de crédito comercial, lo que provoca una mayor aversión al riesgo y dependencia de fuentes informales de financiación; (iv) los activos de menor valor que conducen a mayores requisitos de garantías; y (v) el rol primario en el cuidado del hogar (Banco Mundial, 2010).

3.22 Las mujeres empresarias se concentran principalmente en micro y pequeñas empresas en sectores como el comercio, los servicios y la manufactura (hay poca representación en sectores de alta productividad o STEM), y tienen rentabilidad menor respecto a aquellas de propiedad masculina. El Cuadro 1 destaca las barreras de las mujeres empresarias en la región y de quienes les prestan servicios.

3. Desafíos para ampliar la voz y agencia de la mujer

a. Baja participación de las mujeres en posiciones de liderazgo del sector público y privado

3.23 **La brecha entre hombres y mujeres en términos de representación política es todavía muy grande en todo el mundo.** ALC ha dado grandes pasos en los últimos años, pero según el subíndice de Potenciación Política desarrollado por el WEF (Schwab et al., 2016) la brecha sólo se ha cerrado en un 20%. Europa occidental es la región en el mundo que más avances realizó; ALC es segunda en el *ranking*. La diversidad dentro de la región es muy grande: hay países que han cerrado casi el 50% de la brecha (Nicaragua, Bolivia y Cuba), mientras otros alcanzaron menos del 10% (Belice, República Dominicana y Paraguay).

⁶⁵ Adicionalmente, otro estudio indica que el retorno de carreras STEM es 11% y 20% mayor respecto a otras carreras en Uruguay y Perú, respectivamente (OECD/ECLAC/CAF, 2016).

⁶⁶ Los países del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), en la encuesta de 2016, cubren el 69,2% de la población mundial y el 84,9% del PIB mundial.

Cuadro 1. Desafíos para los negocios propiedad de mujeres en ALC

	Desafíos para las mujeres empresarias y sus negocios	Desafíos para la prestación de servicios a mujeres empresarias y sus negocios
Capital financiero	Menor cultura financiera e información sobre productos financieros que los hombres.	Productos y servicios financieros y mecanismo de prestación que no se adaptan a las necesidades de las mujeres.
	Sensación de menor preparación que los hombres empresarios para manejar procedimientos complejos.	Sesgos de género en las instituciones financieras, incluyendo prácticas como solicitar que los avalistas sean hombres.
		Debilidades en la infraestructura financiera, como servicios crediticios con información limitada sobre las mujeres o con marcos de garantías que no permiten activos movibles.
Capital humano y social	Menor experiencia y habilidades en los negocios.	Servicios de desarrollo empresarial y mecanismos de prestación no adaptados a las necesidades de las mujeres. Falta de capacitación de calidad y cursos pertinentes.
	Menor acceso a redes empresariales apropiadas a nivel local, nacional e internacional.	Normas y tradiciones de género establecidas en las redes de negocios formales e informales.
	Menor acceso a mentores formales e informales adecuados.	Insuficiencia de servicios de desarrollo empresarial o programas de fortalecimiento de la capacidad con componentes de mentoría.
	Menos mujeres matriculadas en educación superior en sectores de alta productividad como STEM.	
Capital físico	Menor posesión de tierras y propiedades.	Leyes, reglamentos y normas sesgadas en contra de que las mujeres sean dueñas o herederas de propiedades.
Capacidad de las mujeres para decidir (agencia)	Menor nivel de autoestima que los hombres.	
	Restricciones de tiempo y movilidad a causa de sus obligaciones domésticas.	Prestación inadecuada de servicios de guardería de calidad y transporte público seguro; leyes y reglamentos inadecuados sobre licencias de maternidad y paternidad.
	Altos niveles de violencia contra la mujer.	Programas inadecuados de prevención y atención de la violencia contra la mujer.
	Normas y cultura de género que limitan a la mujer en sus decisiones y planes económicos.	

Fuentes: Amoros y Bosma, 2014; Brass, 1984; Dreher y Cox Jr, 1996; Burke, Rothstein, y Bristor, 1995; Buvinic, Furst-Nichols, y Pryor, 2013; Forret y Dougherty, 2004; O'Neill y Blake-Beard, 2002; Pailhé, 2014; Xavier et al., 2012; Wong, 2012; Banco Mundial, 2013b.

3.24 La presencia de las mujeres en posiciones de toma de decisiones en el sector público ha aumentado de manera considerable en las últimas dos décadas en ALC, pero sigue siendo insuficiente. La proporción de mujeres pasó del 12,6% del total de parlamentarios en la cámara baja en el 2000 al 25,4%, en el 2017⁶⁷, un aumento de un 102% que supera al resto del mundo⁶⁸. Sin embargo, sólo el 12% de las alcaldías están ocupadas por mujeres, y las

⁶⁷ En 2017, la representación política de la mujer en el Caribe (18,2% de los escaños parlamentarios) es menor que en América Latina (26,5%). Esto difiere significativamente del 2014, cuando las mujeres ocupaban el 32,9% de los escaños parlamentarios en el Caribe; a pesar de una ley de cuotas, Haití pasó de tener 11% de mujeres parlamentarias a cero.

⁶⁸ Cálculos basados en datos de las Naciones Unidas (2014) y la Unión Interparlamentaria.

concejalas electas y juezas o magistradas en tribunales superiores o cortes supremas son el 27% y el 29%, respectivamente⁶⁹. En la administración pública, las mujeres representan en promedio el 50% de los funcionarios públicos, pero ocupan el 20% de las posiciones de alta gerencia (Ernst and Young, 2013). En los gabinetes ministeriales la presencia de las mujeres se ha mantenido alrededor del 24% (Unión Interparlamentaria, 2017).

3.25 La representación femenina en la gestión de empresas privadas sigue siendo bastante escasa. Según datos de una encuesta mundial⁷⁰, uno de cada cuatro cargos ejecutivos está ocupado por una mujer, normalmente en papeles de apoyo como directoras de recursos humanos (23%) o directoras financieras (19%) (Grant Thornton, 2017). En ALC, un estudio reciente sobre 1.259 empresas que cotizan en bolsa de 31 países de la región resalta que las mujeres están sub-representadas: sólo ocupan el 8,5% de los directorios, un 9,2% son ejecutivas, y hay un 4,2% de directoras ejecutivas (CEO). El Caribe presenta las tasas más altas de representación: 18% de mujeres en los directorios y 29% de mujeres ejecutivas por empresa.

b. Alta prevalencia de violencia contra la mujer y los niños y las niñas

3.26 La violencia contra la mujer está generalizada. Una de cada tres mujeres en el mundo experimenta a lo largo de su vida violencia física y/o sexual. La Violencia Íntima de Pareja (VIP) es una de las expresiones más comunes de la violencia de género. En el mundo, cerca del 26% de las mujeres que alguna vez ha estado casada o en unión libre ha sido víctima de VIP; dentro de ALC sólo los países del Cono Sur presentan un promedio de incidencia de violencia por debajo del promedio mundial (Cuadro 2). En el otro extremo, los países andinos cuentan con una prevalencia del 40% (OMS, 2013)⁷¹. Según un estudio de la OPS, sólo el 55% de las mujeres que sufre violencia por parte de su esposo o compañero habló del tema con alguien o buscó ayuda institucional. Entre los motivos principales por los cuales las mujeres no hablan del tema o no buscan ayuda se destacan: (i) confianza en resolver la situación; (ii) creencia que las experiencias de violencia son vivencias normales o no graves; (iii) miedo de represalias por parte de su pareja; y (iv) vergüenza o falta de confianza en el entorno (Bott et al., 2014:65).

3.27 La VIP se asocia con efectos nocivos físicos y psicológicos sobre la salud de las mujeres sobrevivientes, incluyendo depresión, ansiedad y suicidio, mayor probabilidad de experimentar un embarazo no deseado y complicaciones durante la gestación y nacimiento del niño, contraer infecciones de transmisión sexual, y consumir drogas y alcohol (Bott et al., 2014; Ellsberg et al., 2015). Adicionalmente, la incidencia de la VIP aumenta la probabilidad de que un niño esté sujeto a malos

⁶⁹ Fuentes: parlamentarios y ministros en América Latina y el Caribe (Unión Interparlamentaria 2017); alcaldesas, concejalas y juezes en tribunales superiores en América Latina (CEPAL, 2014); presidentes de comités parlamentarios, presidentes de partido y miembros de comités ejecutivos nacionales en América Latina (Llanos y Roza, 2015).

⁷⁰ La encuesta se aplica a directores generales, presidentes y otros altos ejecutivos de múltiples sectores industriales en negocios de mediano nivel en 36 países. En el 2016, la encuesta se implementó entre julio y diciembre de 2016, realizando 5.526 entrevistas.

⁷¹ La región del Caribe ha visto, en los últimos años, un aumento en la violencia y el abuso sexual. Los datos indican que este problema no afecta sólo a las mujeres jóvenes, 10% de los varones adolescentes reportó haber sufrido abuso sexual (Stuart, 2014).

tratos, tales como castigos físicos (Bott et al., 2014; Moffitt y Caspi, 2003; Holt, Buckley y Whelan, 2008; Renner y Slack, 2006; Gage y Silvestre, 2010), así como estar expuestos a cuidados negligentes y disfuncionales (Holt, Buckley y Whelan, 2008; Arcos, Uarac y Molina, 2003). En particular, el castigo físico severo contra los niños y las niñas constituye un fenómeno común en ALC. En cuatro países (Belice, Bolivia, Jamaica y Santa Lucía), la incidencia de castigos corporales físicos severos es del 40% o más (Schady y Berlinski, 2015).

Cuadro 2. Prevalencia de violencia íntima de pareja por región

Región	Prevalencia % (Intervalos de confianza, 95%)
Asia Pacífico, Ingresos altos	28,45 (20,6 a 36,3)
Asia, Central	22,89 (15,8 a 30,0)
Asia, Este	16,30 (8,9 a 23,7)
Asia, Sur	41,73 (36,3 a 47,2)
Asia, Sureste	27,99 (23,7 a 32,2)
Australasia	28,29 (22,7 a 33,9)
Caribe	27,09 (20,8 a 33,3)
Europa, Central	27,85 (22,7 a 33,0)
Europa, Oriental	26,13 (20,6 a 31,6)
Europa, Occidental	19,30 (15,9 a 22,7)
América Latina, Andina	40,63 (34,8 a 46,5)
América Latina, Central	29,51 (24,6 a 34,4)
América Latina, Sur	23,68 (12,8 a 34,5)
América Latina, Tropical	27,43 (20,7 a 34,2)
Norte de África / Oriente Medio	35,38 (30,4 a 40,3)
América del Norte, Ingresos altos	21,32 (16,2 a 26,4)
Oceanía	35,27 (23,8 a 46,7)
África Subsahariana, Centro	65,64 (53,6 a 77,7)
África Subsahariana, Este	38,83 (34,6 a 43,1)
África Subsahariana, Sur	29,67 (24,3 a 35,1)
África Subsahariana, Oeste	41,75 (32,9 a 50,6)

Fuente: OMS 2013, pág. 47-48.

- 3.28 **ALC sufre de altas tasas de feminicidio, entendido como los homicidios de mujeres mayores de 15 años asesinadas por razones de género (OIG, 2017⁷²)** (Gráfico 14). Según estadísticas de CEPAL, 14 de los 25 países del mundo con las más altas tasas de feminicidios están en ALC: cada día mueren 12 mujeres por este tipo de crímenes en la región. Las cifras por cada 100.000 habitantes varían notablemente entre el 0,4 en Chile y 13,3 en Honduras (CEPAL Data, 2017⁷³) (Gráfico 14). En los últimos años, 16 países de la región han tipificado el feminicidio en sus leyes penales, pero los datos comparables sobre este tipo de delitos son bastante pobres (SEGOB, INMUJERES y ONU Mujeres, 2016).

⁷² Datos descargados de la web de OIG, el 26 de abril de 2017.

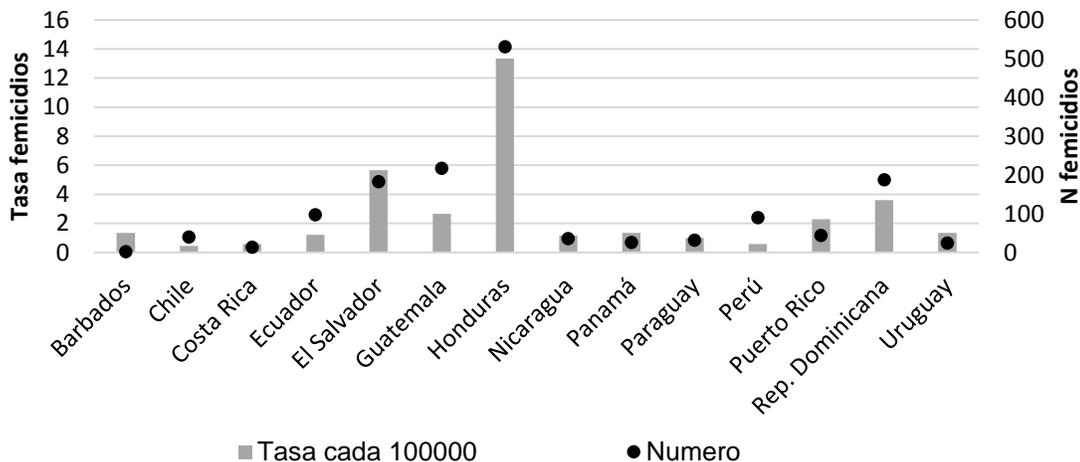
⁷³ Datos descargados de la web de CEPAL, el 26 de abril de 2017. http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp

Cuadro 3. Prevalencia de violencia sexual por hombres no parejas

Región	Prevalencia % (Intervalos de confianza, 95%)
Asia Pacífico, Ingresos altos	12,20 (4,21 a 20,19)
Asia, Central	6,45 (0 a 13,0)
Asia, Este	5,87 (0,15 a 11,59)
Asia, Sur	3,35 (0 a 8,37)
Asia, Sureste	5,28 (0,94 a 9,61)
Australasia	16,46 (11,52 a 21,41)
Caribe	10,32 (3,71 a 16,92)
Europa, Central	10,76 (6,14 a 15,38)
Europa, Oriental	6,97 (0 a 14,13)
Europa, Occidental	11,50 (7,24 a 15,76)
América Latina, Andina	15,33 (10,12 a 20,54)
América Latina, Central	11,88 (7,31 a 16,45)
América Latina, Sur	5,86 (0,31 a 11,42)
América Latina, Tropical	7,68 (2,68 a 12,69)
Norte de África/Oriente Medio	4,53 (0 a 12,74)
América del Norte, Ingresos altos	13,01 (9,02 a 16,99)
Oceanía	14,86 (7,48 a 22,24)
África Subsahariana, Centro	21,05 (4,59 a 37,51)
África Subsahariana, Este	11,46 (7,31 a 15,60)
África Subsahariana, Sur	17,41 (11,48 a 23,33)
África Subsahariana, Oeste	9,15 (4,90 a 13,41)

Fuente: OMS 2013, pág. 47-48.

Gráfico 14. Tasa y Número de Femicidios en ALC (2014)



Nota: La tasa es por cada 100.000 mujeres.
Fuente: CEPAL 2014.

1. Temas emergentes: masculinidad, cambio climático y género

3.29 **Uno de los grandes desafíos para avanzar en la igualdad de género es lograr el involucramiento activo y corresponsable de los hombres en el cuidado y la crianza, la salud sexual y reproductiva, la salud materna, neonatal e infantil, así como en los esfuerzos de prevención de la violencia.** Esto no significa centrarse únicamente en los hombres, sino involucrar a los hombres en

el trabajo conjunto con las mujeres como con las familias. En la región, aún existen diversas barreras de distinto orden que dificultan lograr un mayor involucramiento de los hombres, que incluyen la existencia de normas rígidas de género, instituciones y programas que refuerzan el rol de la mujer como cuidadora y políticas débiles de conciliación familia-trabajo como la ausencia de licencias postnatales masculinas largas que promuevan la participación de los padres en el cuidado y la crianza (IPPF/WHR y Promundo, 2017; Barker y Aguayo, 2012).

3.30 **Otros desafíos que afectan desproporcionadamente a los hombres están vinculados con las altas tasas de suicidios y los crecientes índices de violencia.** Como en otras partes del mundo, en ALC las tasas de suicidio entre hombres son significativamente más altas. Además, países del Caribe como Guyana y Surinam se encuentran entre los 6 países con tasas más altas de suicidio a nivel mundial (46 y 41,6 por cada 100.000 personas, respectivamente) (OMS, 2017)⁷⁴. Paralelamente, ALC ha experimentado en la última década un aumento en el crimen y la violencia, transformando a la región en la más violenta del mundo. Estos niveles de violencia afectan, particularmente, a los hombres jóvenes, los cuales son tanto las víctimas como los perpetradores de la mayoría de los homicidios. Los jóvenes varones son por lo menos 10 veces más propensos a ser asesinados en comparación con las mujeres de su misma edad (Jaitman, 2017). Un estudio reciente estima el costo de la violencia en la región, concluyendo que tanto América Central como el Caribe pagan los mayores costos en ALC (Jaitman, 2017)⁷⁵.

3.31 **El cambio climático y la igualdad de género tiene dos facetas. En primer lugar, los impactos del cambio climático contribuyen a amplificar la desigualdad de género existente.** Las mujeres son más vulnerables que los hombres a los efectos del cambio climático en términos de producción agrícola, seguridad alimentaria, salud, recursos hídricos y energéticos. Las mujeres suelen ser las principales responsables en la provisión de alimentos, agua y combustible para sus familias, realizando trabajo no remunerado y consumiendo cantidades significativas de su tiempo. Los cambios en la disponibilidad de estos recursos debido a las sequías, la deforestación, las inundaciones y el aumento de la temperatura promedio mundial afectan el tiempo y el nivel de esfuerzo requerido para recolectar, asegurar, distribuir y almacenar los mismos, limitando aún más su capacidad horaria para realizar trabajos remunerados o recibir educación. **Sin embargo, en segundo lugar, las mujeres cumplen un papel clave en los procesos de adaptación y mitigación al cambio climático.** Las mujeres tienden a tomar decisiones sobre el uso de los recursos y las inversiones por el interés y bienestar de sus hijos, familias y comunidades. Como tal, las mujeres suelen influir en las políticas y las instituciones para una mayor provisión de bienes públicos, como la energía, el agua y el saneamiento, y la infraestructura social, que tienden a apoyar la resistencia al cambio climático y la preparación para desastres (*UN Women* 2016, Banco Mundial 2011, *UN WomenWatch*, 2009).

⁷⁴ Datos correspondientes al año 2015. Descargados de la *Web* de la OMS, el 20 de octubre de 2017: <http://apps.who.int/gho/data/node.main.MHSUICIDEASDR?lang=en>

⁷⁵ En particular países como El Salvador, Honduras, Bahamas, Jamaica, y Trinidad y Tobago son los que mayores costos sociales y económicos tienen como consecuencia de la violencia (Jaitman, 2017).

B. Desafíos para lograr el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas

3.32 Los pueblos indígenas y los afrodescendientes no se han beneficiado de las pronunciadas reducciones de pobreza que ha registrado la población de la región, en general, y sus posibilidades de seguir viviendo con tales limitaciones son mayores (Banco Mundial, 2015).

1. Rezago en los indicadores de capital humano para pueblos indígenas y afrodescendientes

a. Educación

3.33 **Los pueblos indígenas en ALC se enfrentan a notorias brechas de capital humano que comienzan a aparecer en una etapa muy temprana de la vida.**

Si bien no se destacan brechas muy relevantes en las tasas de matriculación en educación primaria entre los niños y niñas indígenas y no indígenas, las brechas se acentúan en las tasas de culminación primaria a favor de la población no indígena⁷⁶. Las brechas de capital humano empiezan a ser muy evidentes en las tasas de culminación de la educación primaria y el desempeño en pruebas estandarizadas. Entre los niños y niñas indígenas, las tasas de culminación de la escuela primaria oscilan entre un mínimo de nueve puntos porcentuales menos (Bolivia), a casi 44 puntos porcentuales menos (Panamá) (Cuadro 4). La prueba estandarizada del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE) revela brechas de más del 15% en matemáticas y habilidades del lenguaje entre alumnos indígenas y no indígenas de tercero y sexto grado en Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala, Panamá y Perú (UNESCO, 2015). El caso para los afrodescendientes es similar. En Brasil, el número de jóvenes que logra concluir la educación primaria en la edad correcta es 82,6% entre blancos, pero ese porcentaje es mucho menor entre los jóvenes afrodescendientes: siendo 66,4% para los que se declaran negros y 67,8% para los pardos (PNAD, 2014).

3.34 **Los adolescentes indígenas están más rezagados en la escuela que sus pares no indígenas en todos los países de la región para los que hay información disponible, y en muchos de ellos las brechas son muy profundas.** Las tasas de culminación de la educación secundaria son menores para los indígenas que para los no indígenas (SITEAL, 2012)⁷⁷.

⁷⁶ Sería un error asumir que la expansión cuantitativa constituye un indicador de calidad, pues las razones de matriculación, la asistencia y las tasas de culminación y de retención aportan poca información sobre la calidad o la pertinencia cultural de la educación que se está impartiendo. Asimismo, en los planes de estudio estandarizados se asigna prioridad al lenguaje y las matemáticas, en detrimento de otras dimensiones igualmente importantes para los pueblos indígenas como sus formas tradicionales de pensamiento y sus conocimientos, la existencia de otros patrones de civilización y otras maneras de entender la relación entre el ser humano y la naturaleza (Banco Mundial, 2014).

⁷⁷ De nuevo, algunas brechas en las tasas de culminación son bastante marcadas. La probabilidad de que un indígena termine la escuela secundaria es más de 20 puntos porcentuales inferior en Ecuador, Panamá y Paraguay.

Cuadro 4. Tasa neta de matrícula y tasa de culminación de la educación primaria para el año más reciente: niños indígenas y no indígenas

País	Encuesta	Año	Tasa neta de matrícula (%)		Tasa de culminación de la educación primaria (%)	
			No indígenas	Indígenas	No indígenas	Indígenas
México	ENNViH	2009	97,84	97,44	88,22	77,88
Guatemala	ENCOVI	2011	94,92	92,64	44,51	31,08
Panamá	ENV	2008	98,87	89,73	87,05	43,27
Ecuador	ECV	2005/2006	92,26	88,94	52,67	38,63
Perú	ENAHO	2012	82,50	80,50	87,64	73,49
Bolivia	EH	2012	98,38	98,53	78,97	69,05

Tasa neta de matrícula: estudiantes matriculados de 7 a 12 años de edad divididos entre la población de edad escolar que corresponde a ese grupo de edad.

Tasa de culminación de la educación primaria: número de estudiantes que han concluido el sexto grado divididos entre el número de niños de 13 años de edad.

Fuente: Cálculos del BID⁷⁸.

- 3.35 **Las mujeres indígenas están en una situación más grave de desventaja acumulada.** En un documento de trabajo reciente del Banco Mundial (2015) se señala que, si bien los hombres indígenas tienen un menor grado de alfabetismo que las personas no indígenas de ambos sexos en Bolivia, México y Perú, el nivel de las mujeres indígenas es incluso más bajo que el de los hombres. Las tasas de deserción escolar de las mujeres indígenas rurales son más elevadas, lo que menoscaba su capacidad para aprovechar las oportunidades económicas y contribuye a incrementar sus tasas de desempleo y su vulnerabilidad. En el caso de los afrodescendientes, no hay evidencia generalizada de desventaja educativa: aunque estos se encuentran rezagados frente a los promedios nacionales en Brasil, en países como Colombia esta brecha es casi inexistente⁷⁹.
- 3.36 **La falta de disponibilidad de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) se cita a menudo para explicar las grandes brechas en la retención y el desempeño escolares entre los niños y niñas indígenas y no indígenas;** esto significa que los niños y niñas indígenas se ven obligados a aprender en una lengua de la que inicialmente tienen un dominio limitado o nulo y con material didáctico que puede ser ajeno a su cultura. Sin embargo, la implementación de la EIB en América Latina es limitada. Las deficiencias en materia de educación bilingüe incluyen, además de la falta de una implementación eficaz, un mal diseño y la ausencia de una focalización adecuada (Banco Mundial, 2015). La educación bilingüe, implementada correctamente, puede ser eficaz: debería promover los conocimientos y los valores indígenas y, al mismo tiempo, proporcionar las

⁷⁸ ENNViH: Encuesta Nacional sobre Niveles de Vida de los Hogares (México).

ENCOVI: Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (Guatemala).

ENV: Encuesta de Niveles Vida (Panamá).

ECV: Encuesta de Condiciones de Vida (Ecuador).

ENAHO: Encuesta Nacional de Hogares (Perú).

EH: Encuesta de Hogares (Bolivia).

⁷⁹ En esta sección no se abordan los resultados educativos para los afrodescendientes en la subregión del Caribe, ya que no predomina la exclusión por motivos de origen racial o étnico.

herramientas intelectuales que necesitarán en el marco de la creciente globalización de sus sociedades (Banco Mundial, 2015).

b. Salud

- 3.37 **Los indicadores de salud para los indígenas son sistemáticamente inferiores a los de los no indígenas**, con niveles desproporcionadamente elevados de mortalidad materna e infantil, malnutrición, enfermedades cardiovasculares, VIH/SIDA y otras de carácter infeccioso como el paludismo y la tuberculosis (Naciones Unidas, 2009). El parámetro más básico del estado de salud –la esperanza de vida– es entre los pueblos indígenas considerablemente inferior al resto de la población⁸⁰. La mortalidad materna es motivo de especial preocupación. En los tres países que cuentan con datos desglosados por etnia, las tasas de las mujeres indígenas son notoriamente más altas: 48% superiores en México, 109% en Guatemala y 481% en Panamá (Cuadro 5). En Brasil, la mortalidad materna afecta principalmente a la población negra e indígena. A pesar de que las mujeres negras son el 52% de la población femenina nacional, ellas representan el 62,8% de las muertes por causas obstétricas. A su vez, las mujeres indígenas, que son el 0,4% de la población femenina total, representan el 1,4% de las muertes (Secretaría de Políticas para Mujeres, Informe Socioeconómico de la Mujer, 2014).
- 3.38 En general, la tasa de mortalidad materna de mujeres indígenas triplica el promedio regional (Naciones Unidas, 2009). Adicionalmente, las indígenas adolescentes registran las tasas más altas de embarazo precoz. En Panamá, Brasil y Costa Rica esta supera en más del doble la de las adolescentes no indígenas (CEPAL, 2014). Si bien resulta difícil encontrar datos regionales sobre tasas de mortalidad materna desglosados por raza y etnia, las cifras de 2004 para Brasil muestran que las mujeres afrodescendientes tienen tres veces más probabilidades de morir en el parto que las mujeres blancas, en parte por la baja calidad de la atención prenatal (Ministerio de Salud de Brasil, 2004). De acuerdo con datos más antiguos de la costa del Pacífico de Colombia, la tasa de mortalidad materna de las mujeres afrocolombianas es más de cuatro veces superior al promedio nacional (Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, 1997). En Ecuador, la ciudad de Esmeraldas -donde el 80% de la población es afrodescendiente- tiene una tasa de mortalidad infantil que es el doble del promedio nacional (Ministerio de Salud Pública de Ecuador, 1997).

**Cuadro 5. Tasas de mortalidad materna
(por cada 100.000 nacidos vivos)**

País	Indígenas	No indígenas	% de diferencia	Año
Guatemala	163,00	77,70	109%	2007
México	56,95	38,50	48%	2010
Panamá	421,40	72,50	481%	2011

Fuente: Guatemala: Estudio Nacional de Mortalidad Materna publicado en 2011, con datos de 2007; México: Indicadores 2011, Objetivo de Desarrollo del Milenio 5, estudio realizado por el Observatorio de Mortalidad Materna en México usando datos del censo de 2010 y de registros administrativos de la Secretaría de Salud; Panamá: Situación de Salud de Panamá (2013), estudio realizado por el Ministerio de Salud.

⁸⁰ En 2006, las brechas eran de 13 años en Guatemala, 10 años en Panamá y 6 años en México (Haneman, 2006, citado en Naciones Unidas, 2009). Los datos sobre esperanza de vida desglosados por etnia no están disponibles en muchos países ni se dan a conocer periódicamente.

3.39 Las explicaciones que se ofrecen sobre los resultados inferiores de salud de los pueblos indígenas son: (i) la falta de adaptación cultural de los servicios de salud; y (ii) la discriminación en la prestación de servicios, aunque los datos son mixtos por la dificultad de documentar la discriminación. Un estudio realizado en México concluyó que los indígenas recibían servicios de salud de calidad notablemente inferior que los no indígenas (Barber et al., 2005); mientras, un estudio en Perú señaló que las usuarias de los servicios de planificación familiar de los estratos más bajos de ingresos en Lima no reciben un trato diferenciado por ser indígenas o mestizas, aunque evidencia que todas reciben una atención de baja calidad (Planas et al., 2015). En el caso de la población afrodescendiente, aunque las estadísticas son escasas para la región, un estudio cualitativo que indagó la calidad de servicios de salud en zonas afroperuanas (Yapatera y El Carmen), capturó cierta evidencia de discriminación por parte del personal de salud en base de color de piel y pobreza (Benavides, 2013).

c. Acceso limitado a servicios fundamentales (agua potable y electricidad) para los pueblos indígenas

3.40 **Los pueblos indígenas, también, tienen mucho menor acceso a servicios de infraestructura vinculados a mejores resultados de salud (agua potable) e ingresos (electricidad).** El Cuadro 6 presenta brechas de acceso a servicios esenciales de infraestructura entre población indígena y no indígena.

Cuadro 6. Acceso de indígenas y no indígenas a servicios esenciales de infraestructura

País	Fuente	Año	Acceso adecuado a agua potable (%)		Electricidad (%)	
			No indígenas	Indígenas	No indígenas	Indígenas
Bolivia	ECH	2012	85,95	57,81	96,13	81,96
Brasil	PNAD	2012	89,60	80,30	99,50	93,48
Chile	CASEN	2011	94,94	86,42	99,76	98,83
Costa Rica	Censo	2011	--	--	99,35	80,54
Ecuador	ECV	2005	86,20	68,73	97,50	79,93
Guatemala	ENCOVI	2011	87,16	82,14	85,73	66,50
México	ENIGH	2012	67,35	50,83	98,73	96,16
Panamá	Censo	2010	96,78	67,92	91,55	38,63
Paraguay	EPH	2012	98,13	92,48	99,47	96,63

Fuente: Cálculo del BID basado en encuestas de hogares⁸¹.

3.41 Dos factores están relacionados con esta brecha en el acceso a servicios de infraestructura: (i) el aislamiento geográfico; y (ii) el desequilibrio en la inversión pública entre las regiones más ricas y las más pobres. En cuanto al primer factor,

⁸¹ ECH: Encuesta Continua de Hogares (Bolivia).
 PNAD: Encuesta Nacional por Muestreo de Hogares (Brasil).
 CASEN: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Chile).
 ECV: Encuesta de Condiciones de Vida (Ecuador).
 ENCOVI: Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (Guatemala).
 ENIGH: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (México).
 EPH: Encuesta Permanente de Hogares (Paraguay).

la dispersión de los asentamientos indígenas eleva considerablemente los costos de las inversiones en infraestructura en comunidades remotas.

- 3.42 **Para lograr la sostenibilidad de la infraestructura en las comunidades indígenas y afrodescendientes se requiere de un proceso de participación, consulta y diálogo intercultural que garantice que dicha infraestructura esté conforme con las necesidades y expectativas de estos pueblos.** Es necesario identificar los conocimientos, actitudes y prácticas tradicionales con relación a los elementos y prácticas que se pretenden introducir; se debe analizar al menos el concepto y relación con el agua, medio ambiente, higiene; tipo y forma de abastecimiento de agua, entre otros aspectos (UNICEF, 2012).
- 2. Persistencia de brechas de participación y remuneración en los mercados laborales por raza y etnia**
- 3.43 **Los indicadores de pobreza medidos por ingresos o consumo no son suficientes para capturar la situación socioeconómica de los pueblos indígenas.** Mediciones basadas en el acceso a recursos naturales, tierra, infraestructura y seguridad alimentaria pueden reflejar, de forma más precisa, las condiciones de vida de estos pueblos indígenas dadas sus características socioculturales distintivas (Wray y Renshaw, 2004).
- 3.44 **Los menores niveles de educación dificultan la entrada en empleos mejor remunerados, mientras que la falta de crédito o maquinaria física puede ser un obstáculo clave para aumentar la productividad de las actividades agrícolas.** En general, es más probable que los pueblos indígenas participen en ocupaciones poco cualificadas y de bajos salarios, y dependan en gran medida de la agricultura para su subsistencia.
- 3.45 **La baja calidad de la educación recibida por los indígenas (Hall y Patrinos, 2005) se traduce en bajos ingresos, lo que resulta en una salud deficiente y menor escolarización de las generaciones futuras,** por lo que las poblaciones indígenas generalmente más pobres están dotadas de menos activos físicos, humanos y financieros que las no indígenas. Tener menos activos limita su capacidad para participar en actividades generadoras de ingresos y aprovechar las oportunidades económicas, y disminuye el retorno que reciben (Patrinos y Skoufias, 2007; Valenzuela y Rangel, 2004).
- 3.46 **La falta de recursos genera una situación de vulnerabilidad para la población indígena y afrodescendiente**⁸². El acceso a los activos financieros desempeña un papel importante en las oportunidades económicas, ya que incrementa la productividad de la tierra o reduce la volatilidad de los ingresos agrícolas (Orden et al., 2004). Sólo una pequeña fracción de los hogares indígenas tienen acceso a crédito formal o informal (Patrinos y Skoufias, 2007)⁸³.

⁸² Desigualdades entrecruzadas: Pobreza, Género, Etnia y Raza en América Latina, OIT, 2004.

⁸³ Hay evidencia que esta situación es parecida con los afrodescendientes en base de un estudio de emprendedores individuales en Brasil que resalta que los afrodescendientes tienen menos acceso a crédito, y pagan más interés. (BID Paixão, 2017).

- 3.47 **La estructura de la propiedad de la tierra, también, afecta el acceso a activos complementarios como el crédito:** su característica comunal es vista como limitante para el acceso al crédito, ya que no puede usarse como garantía. Adicionalmente, en algunos países, como Chile, la propiedad comunal de los pueblos indígenas afecta, igualmente, la inversión pública de infraestructura vial. Los activos de infraestructura (por ejemplo, carreteras) y servicios como la electricidad puede contribuir a aumentar la productividad y la diversificación de las actividades generadoras de ingresos (Escobal y Torero, 2005).
- 3.48 **Las redes sociales afectan las oportunidades económicas.** En Guatemala, los pueblos indígenas son más propensos a encontrar trabajo a través de contactos sociales en zonas rurales que en áreas urbanas, donde tienen más dificultad al carecer de redes sociales (Lindbeck, 1997; Lindbeck, Nyberg y Weibull, 1999).
- 3.49 **La brecha de ingresos por hora entre trabajadores de origen étnico y no étnico es del 40%** para los siete países que disponen de datos desglosados por raza y etnia (Ñopo, 2012). En Brasil, las mujeres afrodescendientes e indígenas son las que ocupan posiciones de mayor vulnerabilidad. Las mujeres afrodescendientes con el nivel más bajo de instrucción (menos de tres años de educación) perciben los salarios más bajos, con ingresos mensuales promedios cercanos al umbral de pobreza. Los hombres que se identifican como blancos, por su parte, devengan 2,5 veces lo que las mujeres afrodescendientes con el mismo nivel de instrucción (CEPAL, 2009).
- 3.50 **Existe cierta evidencia, en la región, de discriminación en el mercado de trabajo basada en la raza.** Basado en el monitoreo de los servicios peruanos de intermediación laboral para puestos de oficina, Moreno et al., (2012) encuentran evidencia de discriminación racial en las prácticas de contratación en Perú de individuos con características indígenas. En un experimento aleatorio en Perú, Galarza y Yamada (2014) encuentran que las personas con nombres indígenas son significativamente menos propensas a recibir una llamada para las solicitudes de empleo de trabajos profesionales, técnicos y no calificados que sus pares no indígenas. En Brasil, las tasas de respuesta a la pregunta de auto-identificación sobre raza o color en la base de datos nacional de servicios de intermediación pública (SINE) son significativamente menores que en Censos y Encuestas Nacionales (62% y 99%, respectivamente). La investigación cualitativa indica que esto puede deberse a: (i) la falta de voluntad del candidato para identificarse por temor a la discriminación en la intermediación; y (ii) falta de capacitación y estereotipos del personal de servicios de intermediación (Centro de *Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades*, 2014).
- 3. Amenazas que afectan la gobernanza de los pueblos indígenas y afrodescendientes, el manejo sostenible de sus territorios y recursos naturales y la recuperación de conocimientos tradicionales**
- 3.51 Existen tres aspectos de particular importancia para los pueblos indígenas y afrodescendientes de ALC que afectan a su gobernanza: (i) respeto a los derechos de consulta y consentimiento libre, previo e informado; (ii) debilidades en los otorgamientos de tierras comunales y autonomía de los territorios indígenas y afrodescendientes que gozan de reconocimiento nacional; y (iii) amenazas a la preservación del patrimonio ambiental y cultural.

- 3.52 **El avance en el cumplimiento del Convenio 169 de la OIT⁸⁴ y de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas⁸⁵ en cuanto a la consulta libre, previa e informada es aún limitada ALC.** Es difícil encontrar datos comparables de estos procesos. De los procesos de consulta realizados hasta la fecha no existe suficiente evidencia de que tales procesos hayan incluido una plena participación de los pueblos indígenas.
- 3.53 **En las últimas tres décadas, se ha dado un proceso de devolución de tierras tradicionales a los pueblos indígenas y afrodescendientes.** Los factores que han impulsado esta devolución son tres: (i) la lucha y las protestas de los pueblos indígenas; (ii) las nuevas constituciones o legislaciones nacionales y los convenios internacionales que apoyan la devolución; y (iii) la importancia creciente de los temas ambientales (Van Dam, 2011). En muchos casos la devolución se ha dado con una asignación de responsabilidades de gobierno, pero sin los recursos presupuestarios suficientes. El tamaño de estas áreas territoriales plantea otros desafíos para la gestión de unas comunidades que carecen de experiencia y donde los modelos de “gobernanza comunitaria” existentes no son adecuados (Van Dam, 2011).
- 3.54 Varios países de la región han incorporado en sus constituciones artículos que reconocen a los territorios indígenas como unidades político-administrativas (sin que éstas logran establecerse (Colombia, Ecuador y Venezuela). Finalmente, en algunos países como Guyana se han actualizado o fortalecido las leyes para ofrecer mayor protección a los derechos de los pueblos indígenas y otorgar reconocimiento legal a las tierras comunales existentes, sin la creación de nuevos territorios⁸⁶.
- 3.55 **Los pueblos indígenas figuran entre los grupos más vulnerables al cambio climático a causa de altos niveles de pobreza, marginación histórica y estado permanente de tensión social** (Kronik y Verner, 2010; Banco Mundial, 2010, 2013). Los pueblos indígenas a menudo se asientan en zonas rurales con bajos niveles de acceso a servicios públicos, lo cual merma su capacidad de adaptarse al cambio climático (Damman, 2007; Appendini y Torres-Mazuera, 2008). Además, dependen en alto grado de la cantidad y la calidad de los recursos naturales disponibles, siendo impactados de forma directa e inmediata (Posey, 1999; Verschuuren, 2006; Daniel et al., 2012; MEA, 2005). Existen tres regiones en América Latina que se consideran críticas en relación con el cambio climático (IPCC, 2009) y que albergan la mayor concentración de pueblos indígenas y afrodescendientes: (i) América Central y las naciones de América del Sur con costa en el Caribe –vulnerables a huracanes e inundaciones; (ii) los Andes tropicales –escasez de agua; y (iii) la cuenca del Amazonas –pérdida de ecosistemas. La población indígena en estas tres regiones ronda los 31 millones (Verner, 2010; Davidson et al., 2012). Asimismo, el conocimiento y las prácticas tradicionales son los mayores recursos de los pueblos indígenas para la adaptación y respuesta efectiva al cambio climático (Kronik y Verner, 2010):

⁸⁴ Reconocimiento del derecho de los pueblos indígenas a ser consultados cuando se prevean “medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarles directamente”.

⁸⁵ Compromiso de los signatarios a un nivel más elevado de consentimiento libre, previo e informado.

⁸⁶ Ha habido retos en la implementación de esta legislación y en el reconocimiento de las tierras ancestrales. IFAD, 2012. *Republic of Guyana. Country technical note on indigenous peoples' issues*. <http://bit.ly/1WrR7i6>.

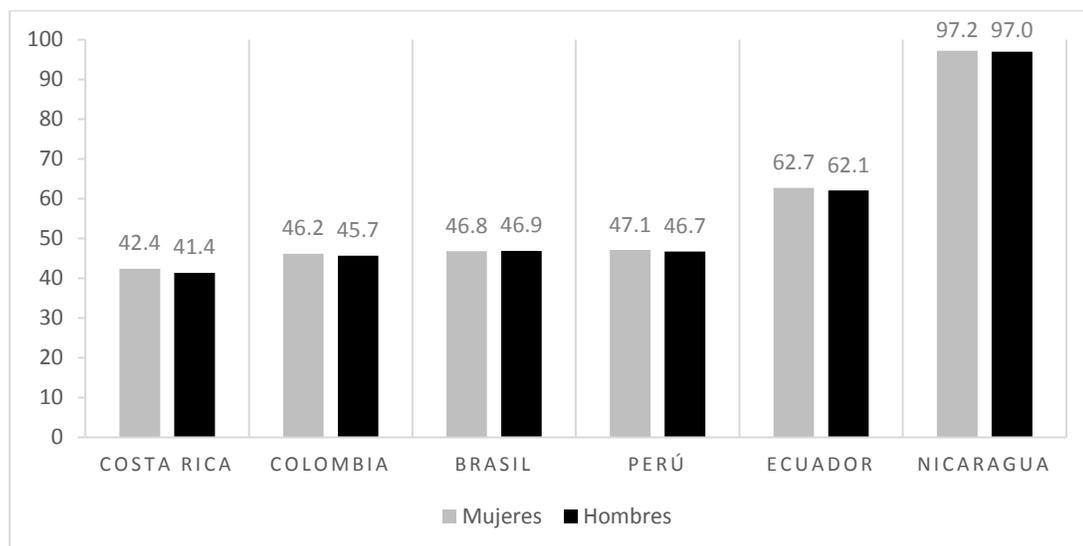
integrar tales formas de conocimiento con prácticas existentes aumenta la eficacia de la adaptación (UNFCC, 2014).

- 3.56 **Los pueblos afrodescendientes enfrentan una situación similar de vulnerabilidad, habitando tierras sumamente vulnerables al cambio climático.** La población afrodescendiente del departamento colombiano de Chocó, por ejemplo, depende en alto grado de recursos naturales amenazados por el cambio climático, mientras que los Yungas de Bolivia padecen lluvias irregulares, intensas granizadas y severos episodios de sequía (Kronik y Verner, 2010).
- 3.57 **Existe un lazo inextricable entre la biodiversidad y los pueblos indígenas.** En Mesoamérica, en la cuenca del Amazonas y en los Andes tropicales se registra una estrecha correlación entre los altos niveles de biodiversidad y la presencia de pueblos indígenas (Gorenflo et al., 2012). En toda la región de ALC, el 24,6% de los bosques pertenece a comunidades indígenas (Edouard y Herrera Garibay, 2012; Van Dam, 2011).
- 3.58 La tasa de deforestación anual en ALC es del 0,45%, una de las más elevadas del planeta, superada sólo por África. En los últimos 20 años se ha perdido aproximadamente el 7,85% de la biomasa forestal (Sanhueza y Antonissen, 2014), lo que constituye una grave amenaza para la biodiversidad de la región. Existe un volumen de datos considerable que demuestra que las tasas de deforestación son significativamente menores en las tierras controladas por pueblos indígenas (Stevens et al., 2014). En Brasil, por ejemplo, durante el período 2000-2012 la pérdida de bosques en tierras indígenas fue de sólo un 0,6% acumulado, mientras que en el resto fue del 7% (Hansen et al., 2013).
- 3.59 **Una de las mayores amenazas para la supervivencia de las culturas indígenas es la pérdida de la lengua⁸⁷.** Se estima que en la época de la conquista española en el Amazonas se hablaban 1.175 lenguas (Krauss, 1992). De las 521 que se conocían en América del Sur en 1950, el 48% ya ha desaparecido o ha dejado de enseñarse a los niños (Simons y Lewis, 2013). Aún en el caso de pueblos indígenas más numerosos como los náhuatl, mayas, aimaras, quechuas y mapuches, sus lenguas también pueden estar amenazadas como resultado de la migración a las ciudades⁸⁸. En sólo dos de seis países estudiados por la CEPAL (2014), el 50% de los niños y adolescentes indígenas hablan su lengua nativa (Gráfico 15).

⁸⁷ Aunque el tema de la pérdida de las lenguas es importante para la región, es poca la información internacional que se ha recopilado sobre la eficacia de las intervenciones para reducir la pérdida de aquellas que se encuentran en peligro.

⁸⁸ Factores culturales de folclorización y abandono de la lengua están ocasionando la pérdida de la lengua. La folclorización ocurre cuando una lengua sólo se habla en ciertos ámbitos o en ciertos momentos, y no de manera generalizada. El abandono de la lengua ocurre cuando sus hablantes ocultan su uso o prefieren que sus hijos no la aprendan.

Gráfico 15. América Latina (seis países): niñas, niños y adolescentes indígenas (6 a 19 años) que hablan una lengua indígena (en porcentaje)



Fuente: CEPAL (2014), con datos de censos circa 2010.

3.60 **La falta de aprecio que siente por las culturas indígenas la sociedad dominante es otro riesgo, ya sea por falta de tolerancia por la diversidad o por la franca hostilidad y discriminación hacia los pueblos nativos.** Si bien se trata de un fenómeno muy difícil de medir, una aproximación razonable puede ser una encuesta de Latinobarómetro de 2011 en la que se pregunta: “¿Cuántas de 100 personas cree usted que son discriminadas por su raza [en su país]?”. Las cifras más elevadas se registraron en Guatemala, Brasil, Bolivia y México (con 51, 46, 43 y 43, respectivamente), países con los porcentajes más altos de indígenas y afrodescendientes. En el caso particular de Perú, el EEPA revela que la discriminación o maltrato a personas afroperuanas ha sido presenciado por el 43,3% de la población encuestada. Asimismo, el 84,06% de los encuestados que fueron discriminados en su centro de estudios, declararon que fue por su raza o color de piel. Finalmente, la EEPA refleja que la discriminación es una causa importante de pobreza, percibido así por un 57,7% de los afroperuanos encuestados (Benavides et al., 2015).

4. Otras poblaciones diversas: Personas con Discapacidad (PD) y población de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero/Transexuales e Intersexuales (LGBTI)

3.61 Las PD y poblaciones LGBTI son más vulnerables a sufrir discriminación y exclusión social debido a sus diferencias de identidad. Estas poblaciones son propensas a experimentar violencia, *bullying*, acoso y discriminación en la provisión de servicios y el acceso a oportunidades; estos incluyen: salud, educación, trabajo y justicia (CEPAL 2011, CADRES 2013, Banco Mundial 2015b, OIT 2015).

3.62 Aunque las estimaciones del número de PD varían según la metodología de medición y el concepto de discapacidad utilizado, se estima que en ALC

representan el 12,6% de la población⁸⁹. A pesar del aumento de la visibilidad de las personas con discapacidad en la agenda pública de la región y del avance en el reconocimiento jurídico de sus derechos, su situación en ALC se caracteriza por una profunda desigualdad reflejada en brechas socioeconómicas⁹⁰. Entre el 80% y el 90% de los discapacitados en ALC están desempleados o no integrados a la fuerza laboral y sólo entre el 20% y el 30% de los niños discapacitados asisten a la escuela. Uno de los motivos es falta de transporte adecuado a sus necesidades (OMS, 2011).

- 3.63 En ALC es poco lo que se sabe acerca del tamaño de las poblaciones LGBTI y sobre los tipos de exclusión a los que están expuestas. La evidencia existente señala que esta población fluctúa entre el 2,4% y 7% en la región (Grant, 2011). Según el censo de cinco países de América Latina⁹¹, entre 0,2% y 1% de las parejas que conviven casadas o en unión son parejas del mismo sexo, y de estas parejas un promedio de 20% tienen uno o más hijos en su hogar. En los últimos veinte años, la legislación sobre asuntos LGBTI ha tenido avances importantes en materia de inclusión⁹², 5 países de la región reconocen el matrimonio igualitario (Argentina, Brasil, Uruguay, Colombia y México en algunos estados)⁹³ y las sociedades han aumentado su aceptación hacia la población LGBTI. En América Latina, el 55% tiene una opinión positiva sobre la homosexualidad⁹⁴. Sin embargo, según hallazgos de la OEA⁹⁵, en los países que hacen parte del continente americano ocurre un homicidio cada día contra personas que se identifican como LGBTI. En un período de algo más de 1 año (15 meses) se denunciaron 770 actos de violencia contra personas que eran LGBTI, o que eran percibidas como tales⁹⁶ y todavía en algunos países del Caribe ser LGBTI es ilegal⁹⁷.

IV. LECCIONES APRENDIDAS DE LA EXPERIENCIA DEL BID EN GÉNERO Y DIVERSIDAD

- 4.1 La transversalización de equidad de género en las operaciones de préstamo del Banco ha aumentado sustancialmente en los últimos años. Uno de los indicadores principales de la Política de Género del Banco es el porcentaje de operaciones con Garantía Soberana (SG) que cuenta con un indicador vinculado a género en su matriz de resultados. Este porcentaje subió sustancialmente entre 2011-2013 y casi se duplicó en el período 2014-2016, pasando del 21% al 41%. De estos préstamos, aquellos que incluyeron, también, un análisis de género y acciones específicas para atenderlos aumentó de un 14%, en el período de 2011 a 2013, a

⁸⁹ CEPAL sobre la base de los Censos Nacionales de Población, Hogares y Viviendas.

⁹⁰ CELADE, CEPAL y UNFPA 2010, Las personas con Discapacidad en América Latina.

⁹¹ Brasil (2010), México (2010), Uruguay (2011) y Chile (2012).

⁹² Leyes anti-discriminación, matrimonio igualitario y reconocimiento de derechos de pareja.

⁹³ *Human Rights Campaign* <http://www.hrc.org/topics/international>

⁹⁴ *Pew Reserch Center* (2013), <http://www.pewglobal.org/files/2014/05/Pew-Global-Attitudes-Homosexuality-Report-REVISED-MAY-27-2014.pdf>

⁹⁵ CIDH (2014) "Una mirada a la violencia contra personas LGBTI", <http://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/docs/Anexo-Registro-Violencia-LGBTI.pdf>

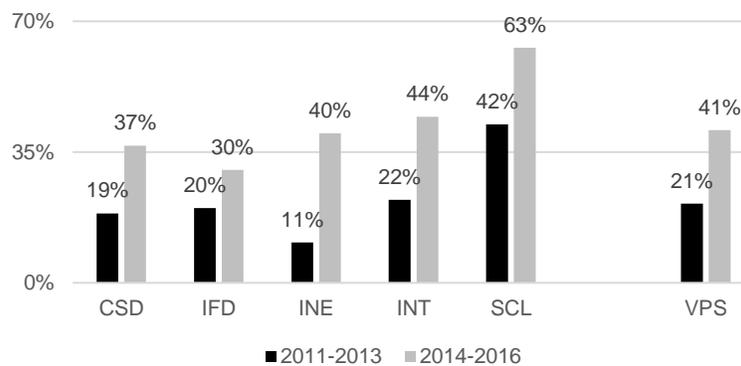
⁹⁶ 594 de éstas fueron asesinadas y 176 fueron víctimas de graves ataques contra su integridad física, en los dos casos por motivos relacionados con su orientación sexual o su identidad de género. muchos casos de violencia contra personas LGBT no se denuncian porque las víctimas temen represalias, no quieren identificarse como LGBT o no confían en la policía o en el sistema judicial.

⁹⁷ <http://www.hrc.org/topics/international>

un 63%, entre 2014 y 2016. El análisis por sector (Gráfico 16) muestra que el sector social es el que tiene un mayor porcentaje de operaciones con indicadores de género, mientras que el sector de infraestructura es el que más ha mejorado entre los dos períodos. Aunque ha habido esfuerzos para identificar las operaciones de préstamo que incluyen acciones de desarrollo con identidad en su fase de diseño, la metodología no está tan consolidada como es el caso con género. El desarrollo de esta metodología es una prioridad hacia el futuro.

- 4.2 Las operaciones de préstamo y Cooperación Técnica (CT) que tuvieron como objetivo principal la promoción de la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer aumentaron de US\$91,8 millones, en 2011-2013, a US\$202,5 millones, en 2014-2016. Este aumento se debió, principalmente, a la aprobación de tres préstamos en el segundo periodo versus un sólo préstamo en el periodo anterior, lo cual explica el aumento del 90,3%. Las inversiones que no fueron préstamos incluyeron 60 CT, 19 proyectos de FOMIN y 7 donaciones de inversión⁹⁸. En cuanto a inversión directa con pueblos indígenas, el Banco aprobó sólo un préstamo en Chile, en el 2016, de US\$30 millones.

Gráfico 16. Incremento de inclusión de resultados de género en préstamos de SG, por sector VPS (2011-2016)⁹⁹



Fuente: SCL/GDI con datos de VPS.

A. Lecciones aprendidas a partir de los informes de la Oficina de Evaluación y Supervisión

- 4.3 La Oficina de Evaluación y Supervisión del Banco (OVE, según sus siglas en inglés) evalúa el desempeño del Banco en género y diversidad tanto a través de evaluaciones temáticas como sus evaluaciones de programas de país: sin embargo, no ha habido una nueva evaluación temática desde el último SFD¹⁰⁰.

⁹⁸ *Three-Year Progress Report on the Implementation of the Operation Policy for Gender Equality in Development and the Gender Action Plan for Operations, 2014-2016.*

⁹⁹ El Departamento de CSD refleja los resultados que RND y CCS alcanzaron durante los dos períodos, aunque fueron parte de INE hasta el 2016.

¹⁰⁰ La última evaluación temática fue en el 2013 (“Evaluación Intermedia de los Compromisos del Noveno Aumento General de Capital”). Dicha evaluación halló que el Primer Plan de Acción de Género “ha tenido un inicio prometedor”, sobre todo por el incremento en el porcentaje de operaciones con garantía soberana que incluyeron aspectos de género. Al mismo tiempo, expresó preocupación por la falta de progreso en la incorporación de género en las estrategias de país.

Una nueva evaluación de OVE sobre el desempeño del Banco en las áreas de género y diversidad está programada para ser entregada en el 2017.

- 4.4 Entre 2014 y 2106, OVE realizó 17 evaluaciones de programas de país, de las cuales en seis países se mencionan los temas de género y diversidad, bien como ejes transversales o como desafíos de desarrollo (Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Guatemala y Panamá). Respecto a Bolivia, OVE señala que el tema de pueblos indígenas se incluyó como eje transversal, pero hubo retrasos en la implementación de los componentes de desarrollo comunitario y por la complejidad en los aspectos socio-ambientales de proyectos de infraestructura, que impidieron obtener los resultados planificados. En el caso de Brasil, se destaca que un quinto de los préstamos con SG incluyó indicadores de género y raza en las matrices de resultados. Aunque este porcentaje constituye un avance comparado con el período anterior, la meta alcanzada se encuentra muy por debajo del 100% esperado en la Estrategia de País¹⁰¹. Respecto a Chile, OVE destaca el apoyo del Banco: (i) al Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) para desarrollar e implementar normativa y un programa de certificación de empresas para la igualdad de género en el lugar de trabajo; (ii) para realizar una evaluación de impacto de un programa de cuidado infantil en la inserción laboral de la mujer; y (iii) para la segunda fase del programa Orígenes, préstamo de inversión focalizado en desarrollo con identidad de tres pueblos indígenas (mapuche, atacameño y aimara)¹⁰². OVE destaca la contribución del Banco en El Salvador en el fortalecimiento de las políticas de género y su apoyo rápido y efectivo para el proyecto Ciudad Mujer.
- 4.5 En el caso de Guatemala, la evaluación de OVE identifica el enfoque de desarrollo territorial para la provisión de servicios básicos integrados en las comunidades maya afectadas por la construcción de la hidroeléctrica de Chixoy como una experiencia positiva, a diferencia de los esfuerzos de emplear un enfoque territorial y multisectorial en otras áreas rurales del país¹⁰³. Con respecto a Panamá, OVE reconoce la contribución del Banco en aumentar la inversión pública y acceso a servicios básicos en comarcas indígenas y destaca su potencial en apoyar a coordinar a los sectores público y privado, superar la economía dual del país y promover un crecimiento inclusivo para mejorar la equidad¹⁰⁴.

¹⁰¹ Evaluación del Programa de País Brasil 2011-2014, Capítulo 2: El Programa del Banco, Sección B: Importancia del Programa Implementado. Página 15.

¹⁰² Evaluación de Programa de País Chile 2011-2013, Capítulo 3: Implementación y Efectividad del Programa.

¹⁰³ Capítulo 2: El Programa del Banco 2012-2016, Sección B.3: Implementación del Programa – Aspectos Operativos del Programa del Banco. Página 18.

¹⁰⁴ [Evaluación del Programa de País Panamá 2010-2014](#).

B. Lecciones aprendidas de la experiencia de las operaciones del BID¹⁰⁵

- 4.6 Las principales lecciones aprendidas a través de las operaciones del BID se resumen a continuación:
- 4.7 **Empoderamiento económico de la mujer.** Es importante destacar que, en el 2016, el 54% de los préstamos con SG que incluyeron resultados de género trataban el área de empoderamiento económico de las mujeres, incluyendo actividades para apoyar a empresarias o mejorar la inserción laboral de la mujer en el trabajo dependiente.
- 4.8 En cuanto al apoyo a la mujer emprendedora, la experiencia operativa ha demostrado que las brechas de género pueden reducirse a través de: (i) el mejoramiento de las condiciones para el fomento del emprendimiento respondiendo a las necesidades de la mujer en aspectos como movilidad, seguridad y capacidades; (ii) la modificación del marco legal, tales como reformas jurídicas e institucionales que apoyen la reducción de los costos de hacer negocios y los gastos vinculados a la constitución de empresas; (iii) la capacitación y mentoría para el emprendimiento femenino, con el fin de disminuir las brechas de conocimiento y el mejoramiento de las habilidades requeridas para desarrollar una actividad empresarial¹⁰⁶; y (iv) acceso al financiamiento por medio de metodologías crediticias alternativas (por ejemplo, pruebas psicométricas) y/o garantías alternativas (por ejemplo, garantías mobiliarias y naturales como cosechas en sectores rurales)¹⁰⁷.
- 4.9 En cuanto al trabajo dependiente, un enfoque de ciclo de vida es útil para identificar las barreras que limitan las oportunidades de las mujeres. En los colegios secundarios y las universidades, las mujeres están sub-representadas en las carreras de estudio vinculadas a los sectores emergentes de tecnología y de altos ingresos. Un proyecto piloto reciente del Banco en México (ME-T1301) mostró que es posible revertir parcialmente esta tendencia a través de la provisión de información a alumnas de colegios secundarios sobre los salarios asociados a diferentes profesiones y la presentación de modelos a seguir; dicha intervención logró modificar las carreras educativas universitarias elegidas por las jóvenes.
- 4.10 Es preocupante que, a pesar del progreso registrado por las mujeres en la educación superior, su tasa de inserción laboral siga siendo bastante inferior a la de los hombres jóvenes (Sección III). El Banco ha empezado a apoyar a sistemas nacionales de cuidado como respuesta a las dificultades que las mujeres enfrentan, en mucho mayor medida que los hombres, para compaginar el trabajo

¹⁰⁵ Esta sección se basa en el análisis de 28 operaciones de préstamo con SG con aspectos de diversidad y 15 operaciones que incorporaron género. Además, se revisaron 5 operaciones de CT. Los documentos consultados incluyen Propuestas y Contratos de Préstamos, Matriz de Resultados, Matriz de Riesgos, Informes de Evaluación de Capacidad Institucional, Reglamentos Operativos, Planes de Ejecución Plurianual (PEP), Planes Operativos Anuales (POA), Cooperaciones Técnicas de apoyo a los préstamos, PMR, Informes de Evaluaciones Intermedias, Finales e Informes de Terminación de Proyectos (PCR) y entrevistas a jefes de equipo de proyecto.

¹⁰⁶ Según el SFD de Trabajo, hay evidencia reciente a favor de la efectividad de los programas de capacitación para cuentapropistas, a diferencia de la evidencia acumulada hace unos años. Para ser efectivos, estos programas tienen que ser intensivos y acompañados de medidas para promover la participación y minimizar el abandono de las mujeres.

¹⁰⁷ SU-L1043, UR-L1071, ME-L1128.

y la capacitación con el cuidado de niños o adultos mayores¹⁰⁸. Finalmente, es relevante la experiencia del Banco en apoyar a los sistemas de intermediación laboral. Como indica el SFD de Mercados Laborales, aunque la intermediación laboral es generalmente una intervención costo-efectiva para vincular trabajadores a empresas, puede no ser suficiente en el caso de mujeres que han permanecido mucho tiempo fuera del mercado laboral y que necesitan una intervención más intensiva y personalizada.

- 4.11 Del análisis de las operaciones del sector privado centradas en aumentar los préstamos a las mujeres mediante el Programa Banca Mujer (*Women Entrepreneurship Banking –WeB*)¹⁰⁹, se extraen las siguientes lecciones aprendidas: (i) la propuesta de valor para las MIPYMES lideradas por mujeres depende, en buena medida, de la cultura de los Intermediarios Financieros (IF) y para influir dicha cultura es importante obtener el liderazgo y convencimiento de los oficiales de crédito, de riesgo y negocios, además de los oficiales del área de responsabilidad social corporativa; (ii) el posicionamiento de las IF frente a las MIPYMES lideradas por mujeres requiere de un esfuerzo de comunicación y *marketing* personalizado por parte de las IF, así como la priorización de servicios no financieros (información, educación, redes) sobre los productos financieros convencionales; y (iii) la incorporación de instrumentos e indicadores internos permite la identificación de los impactos de las intervenciones financieras y no financieras (i.e. sobre las ventas y el empleo) y la rentabilidad de la cartera de las mujeres.
- 4.12 **Servicios integrales para el empoderamiento de la mujer.** El Banco ha apoyado el desarrollo e implementación de un modelo de servicios integrales y de empoderamiento de la mujer en países como Bolivia, Honduras, El Salvador, México, Paraguay y República Dominicana¹¹⁰. Este modelo significa un ahorro significativo del tiempo de las mujeres al concentrar múltiples servicios bajo un solo techo. Para las instituciones públicas que brindan servicios se ha incentivado la mejora en la calidad de los servicios a través de procesos intensivos de capacitación y de referencia/contra-referencia de usuarias entre servicios. Como consecuencia de estos dos factores, se ha aumentado el nivel de satisfacción de las usuarias¹¹¹. La ejecución del modelo exige la concurrencia de tres factores: (i) liderazgo político de alto nivel para asegurar la coordinación intersectorial en la prestación de servicios; (ii) el desarrollo de metodologías de formación y capacitación a la oferta de servicios, guías de acompañamiento y creación de

¹⁰⁸ El SFD de Protección Social y Pobreza proporciona más detalles sobre este tema.

¹⁰⁹ WeB es una iniciativa que se inició en 2012 por FOMIN y la División de Financiamiento Estructurado y Corporativo (SCF) del BID, que combina asistencia técnica e inversiones (préstamos, garantías) para ayudar a los intermediarios financieros de LAC a lanzar modelos de préstamos innovadores e inclusivos para las MPME dirigidas por mujeres. Bajo el programa WeB, las IF crean productos financieros (cuentas bancarias, depósitos, préstamos, seguros) y productos no financieros (formación, redes, tutoría, etc.) para atender mejor a las MIPYME dirigidas por mujeres. A raíz de la restructuración de las ventanillas del sector privado, el programa WeB pasó a ser administrado por BID Invest.

¹¹⁰ Las operaciones de referencia son: BO-T1303 “Apoyo a la Iniciativa de Ciudad Mujer”, HO-T1238/HO-L1117 “Ciudad Mujer en Honduras”, ES-L1092 “Ciudad Mujer Fase II: Apoyando el Empoderamiento de las Mujeres en el Contexto del Plan de la Alianza para la Prosperidad del Triángulo Norte en El Salvador” y ES-T1243 “Ciudad Mujer Joven. Apoyando el Empoderamiento de las Adolescentes en El Salvador”, ME-T1259 “Apoyo al Diseño e Implementación de un Centro Ciudad Mujer en Tlapa de Comonfort”, PR-T1196 “Apoyo a la Creación de un Programa Ciudad Mujer en Paraguay”, y DR-T1141 “Ciudad Mujer”.

¹¹¹ Bustelo, Monserrat; Martínez, Sebastián; Pérez, Michelle; Rodríguez Silva, Julio. 2016. Evaluación de impacto del Proyecto Ciudad Mujer en El Salvador. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

indicadores de seguimiento; y (iii) la existencia de un equipo en el país con conocimiento y/o experiencia previa en la implementación de modelos con características similares y con una capacidad de respuesta rápida.

- 4.13 **Violencia contra la mujer.** El Banco ha hecho un esfuerzo importante para integrar la prevención de la violencia contra la mujer y la atención a mujeres sobrevivientes en sus operaciones de seguridad ciudadana¹¹². Las principales líneas de acción han sido: (i) programas de atención a mujeres víctimas de violencia proporcionando atención integral (médica, jurídica, policial, psicológica, y de empoderamiento económico); (ii) programas que promueven el empoderamiento económico de la mujer; (iii) actividades para prevenir la violencia contra la mujer en espacios públicos (calles, transporte público, escuelas y sus alrededores); (iv) medidas de promoción de unidades móviles de apoyo a víctimas en las comunidades, para facilitar la realización de denuncias; y (v) acciones de capacitación dirigidas a miembros de la policía, poniendo énfasis en contenidos que incidan en la atención al género, violencia intrafamiliar y abuso doméstico¹¹³. Como estas líneas de trabajo son recientes, se sabe poco sobre su efectividad.
- 4.14 Al mismo tiempo, el Banco ha llevado a cabo evaluaciones de impacto rigurosas para identificar qué funciona para la prevención de la violencia contra la mujer¹¹⁴. Las intervenciones se han concentrado en las siguientes áreas: (i) actividades de prevención con hombres jóvenes; (ii) creación de espacios seguros para mujeres adolescentes; y (iii) empoderamiento económico de mujeres adultas. Los resultados indican que las dos primeras estrategias son muy efectivas.
- 4.15 **Desarrollo con identidad de los pueblos indígenas y afrodescendientes con un enfoque territorial y multisectorial.** Durante el período de análisis, las inversiones directas para pueblos indígenas y población afrodescendiente se han seguido financiando principalmente con CT y donaciones de inversión¹¹⁵, con la excepción del préstamo por US\$30 millones que financió el Programa de Desarrollo y Fomento Indígena de Chile¹¹⁶. La experiencia operativa, en Chile, Guatemala y Honduras, principalmente, ha demostrado que la situación de exclusión de la población indígena y afrodescendiente rural, con causas complejas de origen estructural, requiere un abordaje participativo y multisectorial, con enfoque territorial y pertinencia cultural¹¹⁷. La experiencia de articulación de la cartera, con múltiples sectores, focalizada en un territorio de seis municipios de Guatemala, mostró las siguientes lecciones aprendidas: (i) la necesidad de contar con recursos (humanos y financieros) para realizar diagnósticos técnicos, sociales y culturales de un territorio; (ii) la importancia de asegurar la participación continua de las comunidades y sus representantes en la toma de decisiones a nivel local; (iii) la importancia de elaborar instrumentos de monitoreo entre las diferentes

¹¹² Un convenio de colaboración entre IDF/ICS y SCL/GDI facilitó esta integración.

¹¹³ BR-L1387, BR-L1417, JA-L1043, ES-L1056.

¹¹⁴ RG-T2206, RG-T1908, UR-L1112 y HO-L1088.

¹¹⁵ HO-G1242, HO-G1243, EC-T1306, GU-T1224, GU-T1206, GU-T1255, RG-T2689.

¹¹⁶ Programas de primera generación serían aquellos que incluyeron acciones específicas para indígenas o afrodescendientes en la provisión de servicios, como programas de educación con componentes de educación intercultural bilingüe. Las operaciones de segunda generación serían aquellas de inversión directa con un diseño ajustado a las características socioculturales de la población, como programas de desarrollo con identidad multisectoriales. Los de tercera generación son aquellos en los que los indígenas acceden a los servicios públicos contribuyendo directamente al desarrollo del país.

¹¹⁷ PCR del Programa Orígenes. <http://www.iadb.org/Document.cfm?id=39635002>

intervenciones que sean comunes, con metas y responsabilidades claramente definidas; y (iv) la relevancia de contar con actores clave, tanto en las comunidades como en los diferentes niveles de gobierno, que faciliten la coordinación institucional y la articulación de acciones, así como el diálogo y el acceso a la información, de manera eficiente y transparente. Adicionalmente, el abordaje multisectorial para solventar un problema de desarrollo complejo –i.e. la desnutrición infantil de la población indígena rural– ha mostrado ser un enfoque efectivo, pero con desafíos institucionales importantes que requieren diseñar mecanismos de coordinación simples y transparentes.

- 4.16 **Participación plena y pertinente de los pueblos indígenas y afrodescendientes en el ciclo de las operaciones.** La inclusión de mecanismos efectivos y adecuados de participación de comunidades indígenas y afrodescendientes desde el comienzo del ciclo de proyecto y en sus etapas posteriores genera una mayor apropiación del proyecto, mejor auditoría social, y mayor sostenibilidad y eficacia de la intervención¹¹⁸. Además, los beneficiarios están más satisfechos con los servicios y, por lo tanto, su utilización aumenta. Operaciones de infraestructura en áreas rurales que no incluyeron una adaptación cultural en la entrega de los servicios han sido abandonadas o son menos utilizadas y la inversión pública acaba sin tener el efecto esperado en las mejoras de condiciones de vida de los usuarios. Otro factor de éxito es tomar en cuenta los mecanismos existentes de gobernabilidad local, que redundan a favor de una mayor duración del mantenimiento de las inversiones de infraestructura. Es importante reconocer, sin embargo, que el diseño y preparación participativo con pueblos indígenas requiere más tiempo y recursos iniciales que en otras intervenciones¹¹⁹, lo cual ha resultado ser un desincentivo para usar metodologías participativas e incluir a estas poblaciones como beneficiarios de las operaciones.
- 4.17 **Adecuación de la oferta de servicios públicos a las características culturales de las comunidades indígenas.** El Banco ha apoyado el acondicionamiento de la infraestructura y entrega de servicios con pertinencia cultural, especialmente en el área de salud materna y de mejora de cobertura y calidad de los servicios de salud y nutrición para comunidades indígenas. Este es el caso de los proyectos de la Iniciativa de Salud Mesoamérica, entre otros, en los que ha habido adaptaciones en las salas de partos, para el parto vertical, el acercamiento a las parteras, y la inclusión de facilitadores interculturales para los diálogos con las familias, en los servicios de salud. En educación, se han realizado actividades de educación intercultural bilingüe en las escuelas¹²⁰. La experiencia indica que para que estas obras y servicios sean utilizadas por la población es importante, además, sensibilizar y formar al recurso humano que ofrece estos servicios, tanto

¹¹⁸ PE-L1127, CO-L1156, ME-L1128, PCR de CH-L1014.

¹¹⁹ Este tiempo más extenso se debe a la necesidad de gestionar factores críticos como: la organización social y estructura de gobernanza tradicional, la dispersión y aislamiento geográfico para llegar a la población, las condiciones climatológicas, las diferencias culturales, los procesos de toma de decisiones por consenso para llegar a acuerdos de focalización y priorización, los usos culturales de la tierra y el agua, y la historia de los pueblos y sus relaciones con el gobierno.

¹²⁰ PN-L1064, GY-L1058, GU-G1002, PN-G1004.

para el sector salud¹²¹ como para educación¹²². En el caso del sector salud se recomienda: (i) el involucramiento de proveedores indígenas en la entrega de servicios, especialmente de facilitadoras interculturales para las mujeres y de integración de parteras -con nuevos roles- en las líneas de cuidado asistenciales; (ii) la articulación o coordinación de los servicios con expertos en medicina tradicional (especialmente las parteras, los botánicos y los curanderos); y (iii) acciones de sensibilización de los proveedores de servicios acerca de la importancia de brindar un trato humano y digno, tomando en cuenta la diversidad cultural de la zona, además del desarrollo de protocolos de actuación en lo referente al trato con mujeres indígenas.

C. Ventajas comparativas del Banco en género y diversidad

4.18 Desde los años 1990, el Banco ha tenido tres focos en su trabajo de género y diversidad: (i) promover la inclusión de la igualdad de género y el desarrollo con identidad en las operaciones del Banco (transversalización); (ii) operaciones de préstamo y cooperación técnica cuyo objetivo principal es la promoción de la igualdad de género o el desarrollo con identidad en los países miembros prestatarios (inversión directa); y (iii) trabajo analítico para elevar el perfil de estos temas o identificar nuevas áreas para el trabajo operacional¹²³. Aunque los tres focos han permanecido constantes, los pesos relativos han respondido a las demandas de los clientes y las decisiones estratégicas tomadas por la administración del Banco.

4.19 El Banco ha realizado, y continúa realizando, importantes esfuerzos de transversalización de género y diversidad en sus operaciones. Numerosas operaciones de préstamo del Banco en diversos sectores incluyen acciones específicas para atender los desafíos que enfrentan las mujeres, los pueblos indígenas y la población afrodescendiente. En el área de género en particular, ha habido un progreso notable tanto en las operaciones de préstamo como en los marcos sectoriales (ver párrafos 1.5 y 4.1) y se ha convertido en una ventaja comparativa importante de la institución. Cabe destacar las siguientes lecciones aprendidas en la transversalización de género y diversidad: (i) la importancia de contar con personal o consultores en los sectores operativos con experiencia técnica tanto en género/diversidad como en el sector específico; (ii) la conveniencia de fijar metas cuantitativas a nivel de división para la inclusión de indicadores en las matrices de resultados de las operaciones (en el caso de

¹²¹ En el sector salud se han realizado grandes avances con los proyectos de la iniciativa de Salud Mesoamericana y los programas de Fortalecimiento de Redes Integradas de Salud. Es importante seguir apoyando y evaluar de manera rigurosa los resultados de: (i) los planes de parto para las comunidades indígenas aisladas; (ii) las casas maternas; (iii) los promotores de salud o facilitadores interculturales; y (iv) las capacitaciones al personal de salud para la adopción cultural de los servicios.

¹²² En el sector educativo es importante reforzar: (i) la formación de calidad para docentes indígenas; (ii) la asignación de docentes indígenas que dominen el idioma de la población y conozcan y valoren su cultura, en las escuelas ubicadas en comunidades indígenas y, si esto no es posible, impartir capacitación a educadores que no pertenecen a los pueblos indígenas locales (BO-L1067, BO-L1078, BO-L1082, ME-L1128, NI-L1054, NI-L1059, NI-L1068, NI-L1081); y (iii) el desarrollo curricular contextualizado a las características culturales de la población.

¹²³ Desde los años 80s, el Banco también ha trabajado sistemáticamente en la identificación y mitigación de impactos adversos a pueblos indígenas causadas por proyectos financiados por el Banco, especialmente en infraestructura (transporte, energía) y medio ambiente. Aunque estos temas son de gran relevancia, requieren un enfoque técnico particular que es llevado a cabo por la Unidad de Salvaguardas en seguimiento a las políticas aplicables y, por ello, no se incluyen en este documento.

- género); (iii) el rol fundamental que juegan los incentivos corporativos, como la inclusión de temas de género y diversidad en la Estrategia Institucional Actualizada y el apoyo decidido de la alta administración; y (iv) el rol catalizador de fondos administrativos adicionales para apoyar la contratación de experticia sectorial y coordinación institucional.
- 4.20 Como se notó en el primer capítulo del documento, muchos documentos sectoriales han incorporado temas de género y diversidad. De los esfuerzos para transversalizar género y diversidad de los SFD de otros sectores, destacan las siguientes lecciones aprendidas: (i) contar con un punto focal (en el caso de género) en las Divisiones responsables de la preparación del SFD, hace más probable la inclusión de un análisis de género en el diagnóstico, mostrar evidencia y proponer líneas de acción con enfoque de género en los SFD; y (ii) los comentarios recibidos durante los distintos comités de revisión, ayudan a la inclusión de consideraciones de género y diversidad en los SFD.
- 4.21 La inversión directa en género y diversidad complementa, pero no sustituye la transversalización de estos temas en la cartera del Banco. La inversión directa ha servido para analizar nuevos temas, incubar, y testear innovaciones y, en algunos casos, escalar las intervenciones a programas nacionales.
- 4.22 El Banco tiene una larga trayectoria de inversión directa en género y diversidad. En los años 1990 y 2000, el Banco se centró principalmente en las operaciones de cooperación técnica y en los productos analíticos que dieron paso a nuevos caminos en las áreas sociales de la región. Ejemplos notables fueron los primeros trabajos analíticos y operativos sobre la violencia contra la mujer a finales de los años noventa y su trabajo de inclusión de la variable de pertenencia étnica y raza en los censos y encuestas de hogares que culminó con el evento "Todos contamos", a mediados de los años 2000, para promover una mejor medición de la raza y la etnicidad por parte de los institutos de estadística de la región. Ambas áreas de trabajo situaron al Banco como el primer banco de desarrollo que se ocupaba de estas cuestiones.
- 4.23 Aunque hubo pocas operaciones de préstamos con SG (inversión directa) con pertinencia cultural para población afrodescendiente y pueblos indígenas entre 2000 y 2016, estas fueron muy relevantes para los pueblos beneficiados y para mostrar el valor agregado del Banco en estos temas en los países. A través de sus préstamos y cooperaciones técnicas, el Banco ha desarrollado importante experiencia en las áreas de: intervenciones territoriales con planificación participativa culturalmente adecuada, coordinación multisectorial, consulta y participación comunitaria, salud intercultural, educación intercultural bilingüe, usos culturales de la tierra, y emprendimiento indígena.
- 4.24 A principios de los 2000, se desarrollaron los dos primeros préstamos de inversión directa en el área de género: uno que apoyó a los consejos provinciales de la mujer en Argentina y otro que fue diseñado para capacitar a mujeres empresarias y empleadas en Colombia; ninguno se ejecutó en su totalidad. A partir del 2011, el Banco ha aprobado tres préstamos, dos en El Salvador y uno en Honduras, para financiar el modelo Ciudad Mujer, un proyecto innovador de prestación de servicios integrados a las mujeres a través de una ventanilla única.

- 4.25 En el área de igualdad de género, el Banco ha sido pionero en el financiamiento de microempresas, incluyendo a las mujeres como beneficiarias de al menos el 50% de los créditos; trabajó para asegurar que las mujeres participaran en programas de capacitación para jóvenes que también incluían el apoyo de cuidado de niños para madres de niños pequeños; y agregó un enfoque sistemático a la violencia contra las mujeres en las operaciones de seguridad ciudadana. Se desarrollaron competencias en el área del liderazgo femenino, la participación en el mercado de trabajo y la salud reproductiva y, más recientemente, en la aplicación y evaluación de un modelo de servicios integrados para la mujer.
- 4.26 Ha habido un aumento modesto en el número de operaciones de préstamos de inversión directa en los últimos años tanto en el área de género como de diversidad. Entre 1998-2010 hubo un promedio de aproximadamente una operación de préstamo cada dos años, mientras que entre 2011-2016, hubo aproximadamente un préstamo anual. En el área de género, los préstamos se han concentrado en dos áreas: (i) la provisión de servicios integrados para las mujeres; y (ii) el apoyo financiero y técnico a bancos privados para que estos incrementaran sus préstamos a las empresas cuyos propietarios eran mujeres, a través del programa *Women Entrepreneurship Banking (WeB)*. En el área de la diversidad, el enfoque ha sido la continuación del trabajo sobre agricultura sostenible con pequeños agricultores indígenas, junto con la incorporación de actividades sobre la adaptación de los pueblos indígenas al cambio climático y el apoyo al empresariado indígena.
- 4.27 El esfuerzo por promover la igualdad de género, el desarrollo con identidad y la inclusión social en los procesos de diálogo con los países ha demostrado una clara ventaja comparativa del Banco. La etapa de preparación de los documentos *Country Development Challenges (CDC, Documentos de Desafíos de Países)* y las Estrategias del Banco con los Países, son una oportunidad única de diálogo para levantar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres y la población indígena y afrodescendiente y mostrar intervenciones efectivas. Destacan las siguientes lecciones aprendidas para promover género y diversidad en los CDC y las Estrategias de País: (i) la coordinación estrecha con la Vicepresidencia de Sectores y Conocimiento (VPC) para identificar desde el principio del proceso de preparación el compromiso de las autoridades del país con la promoción de la igualdad de género y diversidad; este punto es clave para promover los temas en el país; (ii) la preparación de notas técnicas de género y diversidad enfocadas en los sectores prioritarios del Banco con el país apoya la posterior incorporación en las operaciones de préstamo; y (iii) la divulgación de las notas técnicas de género y diversidad en el banco y en el país promueve el compromiso con las temáticas.
- 4.28 Más allá del proceso de transversalización de género y diversidad, la inversión directa y los procesos de diálogo con los países, es importante resaltar iniciativas emblemáticas por su envergadura o impacto como las Iniciativas de Paridad de Género (IPG), Mujeres *ConnectAméricas*, *Transport GenderLab*, y la Herramienta Empresarial de Género WEP.
- 4.29 **IPG.** Con el objetivo de cerrar las brechas económicas de género a través de alianzas público-privadas, el BID, a través de la División de Género y Diversidad (GDI) estableció una alianza con el Foro Económico Mundial en 2016 para la creación de IPG. Las IPG son plataformas nacionales para la colaboración

- público-privada, que tienen como objetivo implementar acciones que promuevan la creación o modificación de políticas y programas que permitan: (i) incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral y en la gestión profesional y de alto nivel de las empresas; y (ii) reducir la brecha salarial de género. La primera iniciativa se lanzó en diciembre del 2016, en Chile, con un plan de acción concreto (www.iniciativaparidadgenero.cl). La IPG de Argentina se espera lanzar en el cuarto trimestre del 2017. Panamá y un país adicional de la Alianza del Pacífico será lanzado durante el 2018.
- 4.30 **Mujeres ConnectAmericas.** El Banco, con el apoyo de Google, lanzó el portal de servicios empresariales “Mujeres *ConnectAmericas*”, en mayo de 2016, con el objetivo de promover el crecimiento y vinculación de las empresas lideradas por mujeres en ALC a cadenas de suministro regionales y globales. A través de la plataforma, las empresarias pueden conectarse con contactos de negocios en la región y en el resto del mundo, postularse a anuncios de compra de grandes empresas y de los gobiernos de la región, y desarrollar sus habilidades empresariales a través de cursos y seminarios en línea. A la fecha, más de 35.000 emprendedoras de 60 países ya están explorando oportunidades de negocio, reportando US\$85 millones en negocios cerrados y más de US\$250 millones en negocios proyectados en los próximos 12 a 18 meses.
- 4.31 **Transport GenderLab.** En 2017, el BID lanzó el *Transport GenderLab* en alianza con siete instituciones¹²⁴ en Bogotá, Buenos Aires, Ciudad de México y Quito. El objetivo de esta iniciativa es aumentar el conocimiento sobre los desafíos, avances y oportunidades que enfrentan los sistemas de transporte urbano en términos de género. Asimismo, busca fomentar el intercambio de experiencias de las instituciones participantes a fin de mejorar la movilidad de hombres y mujeres y promover una mayor participación femenina en el mercado laboral del sector.
- 4.32 **Herramienta Empresarial de Género WEP (*WEPs Gender Gap Analysis Tool*)** Es una iniciativa apoyada por el BID, a través del FOMIN, BID Invest, UN Global Compact y *UN Women*. Esta es una herramienta de autoevaluación para que las empresas privadas analicen donde se encuentran en temas de igualdad de género a nivel corporativo. Se apoya en los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres establecidos por *UN Women* y *UN Global Compact (Women Economic Principles)*. BID Invest la utiliza con sus clientes para definir cómo transversalizar género en sus operaciones. Asimismo, esta herramienta está siendo utilizada como referencia para la elaboración de los diagnósticos a las empresas que se están adhiriendo a la IPG en Chile, y se utilizará como referente para Argentina y Panamá.
- 4.33 El Banco ha ampliado considerablemente su labor analítica en materia de género y diversidad, enfocándose en: (i) evaluaciones de impacto para identificar buenas prácticas en el área de servicios integrados para mujeres y pueblos indígenas, prevención de la violencia contra las mujeres y prevención del embarazo en adolescentes; (ii) experimentos para identificar enfoques prometedores para

¹²⁴ Las siete instituciones son: (1) Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá; (2) Empresa de Transporte del Tercer Milenio –Transmilenio, Bogotá; (3) Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado de Argentina y Unidad Ejecutora Central del Ministerio de Transporte de la Nación Argentina; (4) Secretaría de Transporte de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; (5) Subterráneos de Buenos Aires (SBASE); (6) Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México; y (7) Unidad Patronato Municipal de San José, Quito.

aumentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo y la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres; (iii) los obstáculos a la participación de los pueblos indígenas en iniciativas relacionadas con el cambio climático, como el pago de los servicios de los ecosistemas; (iv) el mejoramiento de las estadísticas raciales y étnicas para la formulación de políticas, como por ejemplo el análisis de las disparidades étnico-raciales en la incidencia fiscal; (v) el análisis de brechas de inversión pública en territorios indígenas comparados con otras zonas de los países; y (vi) el análisis de patrones de inclusión racial en empresas medianas y grandes, así como la identificación de opciones para mejorar el desempeño de las empresas en esta área.

- 4.34 El Banco propone concentrar su trabajo en género y diversidad en las siguientes áreas: (i) mejorar el bienestar de las mujeres, las niñas y los niños mediante el incremento de acceso a servicios públicos de calidad; (ii) ampliar las oportunidades económicas de las mujeres mediante el aumento en la tasa de participación femenina, el cierre de brechas de ingresos y salarios entre hombres y mujeres y el acceso a puestos de trabajo y ocupaciones más productivas y mejor remuneradas; (iii) ampliar la voz y agencia de la mujer mediante la promoción del liderazgo de la mujer en el sector público y privado y el apoyo a la prevención, atención y reducción de la violencia contra la mujer, las niñas y los niños; (iv) mejorar las condiciones de vida de los pueblos indígenas y afrodescendientes mediante el incremento de acceso a servicios públicos de calidad y con pertinencia cultural; (v) apoyar el empoderamiento económico de pueblos indígenas afrodescendientes mediante iniciativas productivas asociativas y el fomento de su acceso a puestos de trabajo de mayor calidad en el sector formal; y (vi) fortalecer la gobernanza de los pueblos indígenas y afrodescendientes mediante el manejo sostenible de sus territorios y recursos naturales, la recuperación de conocimientos y el fortalecimiento de las autoridades tradicionales.
- 4.35 Especificar estas prioridades, también, significa reconocer explícitamente temas interesantes e importantes sobre los cuales el Banco no trabajará. Éstas incluyen áreas que no son desafíos críticos para el desarrollo de la región y en las que el Banco no tiene una ventaja comparativa frente a otros actores del desarrollo. En la primera categoría de cuestiones de desarrollo no cruciales se encuentran las cuestiones de género de "primera generación", que en gran medida ya no son pertinentes para los países de la región, como el acceso de las mujeres a la educación (con la notable excepción del acceso de las mujeres indígenas). Las áreas en las que el Banco tiene poca ventaja comparativa frente a otras instituciones incluyen la implementación de consultas con los pueblos indígenas (donde la OIT tiene una fuerte ventaja comparativa), el diseño y monitoreo de convenciones internacionales sobre derechos de las mujeres o pueblos indígenas (donde la OEA tiene una fuerte ventaja comparativa), y campañas masivas sobre la violencia contra la mujer (donde la ONU Mujeres tiene una fuerte ventaja comparativa).

V. METAS, DIMENSIONES DE ÉXITO Y LÍNEAS DE ACCIÓN QUE GUIARÁN LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS Y DE INVESTIGACIÓN DEL BANCO

- 5.1 Este SFD propone que las actividades del Banco en género y diversidad tengan como meta fundamental alcanzar la igualdad en el acceso a oportunidades para aquellos grupos cuyas condiciones de vida se ven agravadas por factores como su raza, etnia y/o género. Asimismo, establece para cada una de las dos temáticas tratadas –(i) género, y (ii) diversidad– una dimensión de éxito y 3 líneas de acción prioritarias. Este es un cambio significativo respecto al previo SFD que establecía 5 dimensiones de éxito y 17 líneas de acción prioritarias. Esta nueva organización tiene como objetivo resaltar, de forma separada, las intervenciones de política que son pertinentes y relevantes para cada temática en base a las lecciones aprendidas extraídas de la revisión de la literatura y el trabajo operativo y analítico realizado por el Banco.
- 5.2 Para alcanzar dicha meta se definen las siguientes dos dimensiones de éxito: (i) promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas; y (ii) promover el desarrollo con identidad y la inclusión social para los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas. Estas dos dimensiones de éxito se interrelacionan y, siempre que exista la oportunidad, el trabajo del Banco buscará generar sinergias entre ellas para atender la demanda de los prestatarios. A su vez, para cada dimensión de éxito, se detallan líneas de acción prioritarias y se identifican actividades operativas y de conocimiento en las que se propone concentrar los esfuerzos del Banco. Las líneas de acción prioritarias fueron definidas para responder a los desafíos de la región con base a la evidencia y mejores prácticas internacionales, los avances importantes que ha habido en la región, y las lecciones del trabajo operativo y analítico del Banco documentado en este SFD.
- A. Dimensión de Éxito 1. Promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas**
- 5.3 Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y, por lo tanto, también, representan la mitad de su potencial. La evidencia demuestra que la desigualdad de género aún persiste en todos los países de la región, frenando su progreso social y económico. En este sentido, esta dimensión de éxito busca apoyar a los países en el fortalecimiento de políticas y estrategias para cerrar las brechas de género en las áreas de salud, educación, participación económica y liderazgo. Para lograr dichos objetivos se proponen tres líneas de acción. Es importante resaltar que, en todas ellas, y siempre que sea pertinente, se buscará trabajar, también, con hombres y niños, considerando clave su papel como agentes de cambio para lograr la paridad de género y, además, incorporar la visión de desarrollo con identidad de las mujeres indígenas y afrodescendientes que enfrentan desafíos específicos por la intersección de su género e identidad cultural.
- 5.4 **Líneas de acción:** (i) mejorar el bienestar de las mujeres, las niñas y los niños mediante el incremento de acceso a servicios públicos de calidad con pertinencia cultural; (ii) ampliar las oportunidades económicas de las mujeres mediante el aumento en la tasa de participación femenina, el cierre de brechas de ingresos y

- salarios entre hombres y mujeres y el acceso a puestos de trabajo y ocupaciones más productivas y mejor remuneradas; y (iii) ampliar la voz y agencia de la mujer mediante: (a) la promoción de su liderazgo en el sector público y privado; y (b) el apoyo a la prevención, atención y reducción de la violencia contra la mujer, las niñas y los niños.
- 5.5 Para alcanzar estas tres líneas de acción se proponen las siguientes actividades operativas y de conocimiento:
- 5.6 **Actividades operativas:** (i) diseño e implementación de intervenciones educativas y políticas laborales que favorezcan la entrada de mujeres a carreras, ocupaciones y sectores no tradicionales como STEM, así como un aumento en su participación laboral; (ii) financiamiento de servicios de cuidado de calidad para promover la participación laboral femenina; (iii) promoción de alianzas público-privadas para promover la participación laboral y el liderazgo de la mujer; (iv) desarrollo de la capacidad empresarial y exportadora de las pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres; (v) provisión de servicios públicos de calidad que promueven la igualdad de género o el empoderamiento de la mujer (por ejemplo en áreas de transporte, electricidad, agua y saneamiento, y salud sexual y reproductiva); (vi) promoción de liderazgo de la mujer en el sector público a nivel nacional y local¹²⁵; (vii) inclusión de la prevención de la violencia contra la mujer y provisión de servicios a mujeres sobrevivientes en las operaciones del Banco en las áreas de seguridad ciudadana, salud, transporte público y desarrollo urbano, así como la disseminación de información sobre intervenciones eficaces para la prevención de dicha violencia; (viii) diseño y adaptación de modelos de servicios integrados para mujeres que facilitan su participación laboral, salud y derecho de vivir vidas libres de violencia; (ix) atender los temas de género que afectan a los hombres de la región, como es el abandono escolar en ciertos países de la región y las conductas socialmente riesgosas; y (x) fortalecer la capacidad de las mujeres y los hombres para contribuir a la adaptación y mitigación del cambio climático mediante la transferencia de conocimientos y tecnología.
- 5.7 **Actividades de conocimiento sobre:** (i) el rol de las destrezas duras y blandas en indicadores laborales de las mujeres; (ii) el costo de la no participación laboral de las mujeres en la región; (iii) impacto de la futura automatización del mercado laboral (4^{ta} revolución industrial) en indicadores laborales de las mujeres; (iv) percepciones de seguridad de hombres y mujeres y su vínculo a proyectos de

¹²⁵ En relación con la promoción de mujeres a posiciones de liderazgo, el BID reconoce la importancia de ser consecuente y promover dicho liderazgo dentro de la institución. Por ejemplo, el BID fijó como objetivo contar con un 43% de mujeres en los cargos de alto nivel para 2019, actualmente este valor alcanza el 38%, frente al 29% en el cual se encontraba en el 2008. Para alcanzar este objetivo, desde hace un par de años el BID ha implementado internamente una serie de iniciativas que se centran tanto en atraer, reclutar y retener talento femenino como asegurar que las empleadas del banco cuenten con herramientas transparentes y meritocráticas para su desarrollo profesional. En primer lugar, el BID ha obtenido la certificación EDGE de igualdad de género en el trabajo. Adicionalmente, para apoyar a crecer el liderazgo en el interior de banco, se creó el Programa de Líderes de Mujeres Emergentes. Por otra parte, en 2013, se aprobó una política integral de lactancia que proporciona espacio y flexibilidad de tiempo a las madres lactantes y la sede del banco cuenta con un servicio de guardería. También, se cuenta con una iniciativa de mentoría denominada “*Working mama*”, la cual proporciona a las madres que trabajan herramientas y habilidades para administrar más eficazmente la integración de su vida familiar y su trabajo. En 2015, también, se comenzaron a realizar estos paneles con los padres que trabajan. Finalmente, el BID cuenta con una política integral sobre horarios alternativos de trabajo, con opciones para teletrabajo, horarios comprimidos y horarios flexibles.

mejoramiento de barrios; (v) cómo se pueden adaptar los servicios públicos y su infraestructura para atender las necesidades específicas para hombres y mujeres; (vi) métodos alternativos de cuantificación de la violencia contra la mujer que buscan minimizar el error de medición de las medidas auto-reportadas; (vii) enfoques para la promoción del liderazgo de las mujeres en el sector público y privado; (viii) impacto sobre los patrones de consumo de hombres y mujeres de cargas impositivas; y (ix) enfoques efectivos para involucrar a las mujeres en los procesos de adaptación y mitigación del cambio climático. Adicionalmente, se propone identificar políticas y programas efectivos por medio de evaluaciones de impacto rigurosas en las siguientes áreas: (i) participación laboral de la mujer y su ingreso a carreras y ocupaciones mejor remuneradas (por ejemplo, STEM); (ii) liderazgo de la mujer en el sector público y privado; (iii) prevención de la violencia contra la mujer y servicios a mujeres sobrevivientes; (iv) prevención del embarazo adolescente; y (v) efectividad de los servicios integrados para la mujer.

B. Dimensión de Éxito 2. Promover el desarrollo con identidad y la inclusión social de los pueblos indígenas, afrodescendientes y otras poblaciones diversas

5.8 El trabajo con los pueblos indígenas y afrodescendientes se basará en la promoción de las condiciones necesarias para el desarrollo con identidad y la inclusión social, a través de las actividades operativas y de conocimiento verificando que sean culturalmente apropiados y que el desarrollo no sea a expensas del patrimonio cultural o la equidad. Para lograr dichos objetivos se proponen tres líneas de acción:

5.9 **Líneas de acción:** (i) mejorar las condiciones de vida de los pueblos indígenas y afrodescendientes mediante el incremento de acceso a servicios públicos de calidad; (ii) apoyar el empoderamiento económico de pueblos indígenas y afrodescendientes mediante iniciativas productivas asociativas y fomento de su acceso a puestos de trabajo de mayor calidad en el sector formal; y (iii) fortalecer la gobernanza de los pueblos indígenas y afrodescendientes mediante el manejo sostenible de sus territorios y recursos naturales, la recuperación de conocimientos y fortalecimiento de las autoridades tradicionales. Adicionalmente, en el marco de diversidad se explorará, a través de trabajo analítico y proyectos pilotos, cómo el Banco puede promover la inclusión social de otras poblaciones diversas como personas LGBTI y con discapacidades.

5.10 Para alcanzar estas tres líneas de acción se proponen las siguientes actividades operativas y de conocimiento:

5.11 **Actividades operativas:** (i) desarrollo de proyectos con enfoques multisectoriales y con un enfoque territorial y pertinencia cultural; (ii) financiamiento de proyectos piloto de EIB con opción de ampliar su escala; (iii) incorporación de servicios de salud interculturales en operaciones seleccionadas; (iv) preparación de proyectos que fomenten el desarrollo con identidad mediante el apoyo a empresas de propiedad de afrodescendientes e indígenas; (v) trabajo con empresas privadas para apoyar la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos en su fuerza laboral y cadenas de suministro, así como la promoción de la diversidad en la gobernanza empresarial; (vi) proyectos que apoyen la descentralización administrativa y el fortalecimiento de la gobernanza en territorios indígenas; (vii) promoción de las

capacidades de los pueblos indígenas para adaptarse al cambio climático y financiamiento de adaptaciones al cambio climático a escala comunitaria; y (viii) proyectos que apoyan a la inclusión social de personas LGBTI y con discapacidades.

- 5.12 **Actividades de conocimiento:** (i) evaluaciones de impacto de la educación intercultural bilingüe y los servicios de salud interculturales; (ii) mejora de datos sobre raza, etnia y género mediante asistencia técnica para encuestas de hogares, censos, sistemas de recopilación de datos y de institutos nacionales de estadísticas; (iii) puesta a prueba y evaluación de servicios de desarrollo empresarial y programas de asistencia técnica para empresas encabezadas por indígenas y afrodescendientes; y (iv) identificación de factores que generan la exclusión social de poblaciones LGBTI y con discapacidades.

TABLA 1. DESAFÍOS DE GÉNERO ABORDADOS EN LOS SFD

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
Agricultura y Gestión de Recursos Naturales	2016	Limitado acceso a servicios financieros para mujeres rurales.	<p>Promover el acceso de grupos vulnerables como mujeres e indígenas mediante la provisión de infraestructura rural, servicios de agricultura y manejo de los recursos naturales como bienes públicos.</p> <p>Regular los títulos de propiedad para proteger a los grupos vulnerables (mujeres e indígenas).</p> <p>Potenciar el acceso a mercados y las cadenas de valor de pequeños agricultores, con foco en mujeres e indígenas.</p>	<p>CSD/RND: GY-L1060 Programa de Desarrollo Agropecuario Sostenible</p> <p>CSD/RND: Mainstreaming Gender in Rural Development Projects in Latin America and the Caribbean</p> <p>CSD/RND: RG-K1443 Cambios de Tecnología en la Agricultura de América Latina y el Caribe</p>
		Las reformas en la tenencia de tierra deben tener presente que los grupos vulnerables, mujeres y grupos étnicos, enfrentan barreras sociales y/o financieras que pueden evitar que disfruten de los beneficios de la reforma o incluso sufran de efectos negativos.		
Educación y Desarrollo Infantil Temprano	2016	No hay grandes brechas entre hombres y mujeres en asistencia escolar a nivel primario; en la escuela secundaria algunos países tienen brechas a favor de las mujeres. Las tasas de graduación de la escuela secundaria son mejores para las mujeres que para los hombres.	<p>Mejorar el acceso a programas de desarrollo infantil temprano y jardines de infantes.</p> <p>Investigar la efectividad y equidad de intervenciones en educación diseñadas para facilitar la transición escuela-trabajo, con foco en género y minorías étnicas.</p>	<p>SCL/SPH: Evaluación de Impacto Programa de apoyo para la implementación de la política nacional de niñez temprana en comunidades seleccionadas - Nicaragua</p>
		En PISA, las mujeres tienen mejor rendimiento en lengua y los hombres en matemáticas. Esto, también, se traduce en diferentes autopercepciones sobre las habilidades.		
Integración y Comercio	2016	Mujeres siguen siendo uno de los grupos más marginados, lo cual reduce el acceso a los beneficios producidos por la liberalización económica.	Promover la exportación de bienes y servicios con perspectiva de género.	INT: Mujeres ConnectAmericas

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
			Brindar capacitaciones en temas no tradicionales, como género, sobre negociación y comercio internacional.	
Desarrollo Urbano y Vivienda	2016	Mujeres participan menos en los concejos municipales.	Atender brechas de accesibilidad y de calidad de servicios e infraestructura urbana para los distintos segmentos de la población, tomando en cuenta las necesidades específicas de mujeres, poblaciones indígenas, afrodescendientes y discapacitados.	IFD/FMM: Proyecto de Atención a Áreas Urbanas con Rezago Social y de Servicios Básicos
		El crimen y la violencia son más comunes en áreas urbanas afectando principalmente a jóvenes y mujeres.		
Salud y Nutrición	2016	Las mujeres usan los servicios preventivos y de diagnóstico de salud más frecuentemente que los hombres.	Reducir las muertes maternas y perinatales. Mejorar la nutrición durante el embarazo y la primera infancia. Cerrar la brecha entre niveles socioeconómicos y étnicos.	SCL/SPH: Iniciativa Salud Mesoamérica SCL/SPH: Prevención del embarazo adolescente a edad temprana y en adolescentes en América Latina y el Caribe
		La tasa de mortalidad materna está bajando, pero continúa alta.		
		Las tasas de embarazo adolescente son altas.		
		Con el aumento de la urbanización los hombres jóvenes han visto un aumento en la mortalidad por violencia y accidentes de tránsito. La región enfrenta altas tasas de violencia contra niñas y mujeres.	Avanzar en la implementación de intervenciones que busquen reducir las barreras económicas y culturales de uso de servicios de salud.	SCL/SPH: Barreras y Facilitadores en la Prevención y Control de la hipertensión y la diabetes (análisis cualitativo)
		Indicadores de salud varían significativamente según género, raza y etnicidad.		
		En años recientes hubo un aumento en la cobertura de servicios de salud, especialmente los reproductivos.		
		Transferencias condicionadas, también, aumentan el uso de servicios preventivos, especialmente en mujeres y niños.		
Trabajo	2016	La intermediación laboral podría ser más efectiva para los hombres. En grupos que enfrentan dificultades para emplearse	Atender a las barreras de acceso al mercado laboral que enfrentan las mujeres. Analizar diferentes	SCL/LMK: RG-K1429 Aprendices en el Siglo XXI:

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
		(jóvenes que abandonaron la escuela, mujeres que pasaron mucho tiempo fuera del mercado laboral, etc.), este tipo de intervención no es suficiente. La participación laboral femenina aumentó, pero sigue siendo más baja que entre los hombres. Las mujeres también presentan mayor desempleo y subempleo que los hombres. La informalidad es similar para ambos grupos. Las mujeres tienen una menor cobertura en el sistema de pensiones.	intervenciones como: campañas de concientización, servicios de cuidado e infraestructura. Promover la participación laboral femenina mediante cuidado infantil, distribución de información sobre carreras no tradicionales y capacitación laboral para mujeres que se reinsertan al mercado luego de realizar tareas de cuidado familiar.	¿un modelo a tomar en cuenta en la región? SCL/LMK: Porque no quiero o porque no puedo: ¿Cuánto no sabemos del trabajo femenino en Chile?
Transporte	2016	Mejorar la movilidad de las mujeres podría expandir el acceso que tienen a los mercados, la educación y la información. La mejora en las rutas tiene como consecuencia un aumento en la asistencia escolar de las niñas. Algunas ciudades están creando transporte exclusivo para mujeres, el cual aumenta la percepción de seguridad de las pasajeras. Las mujeres son las principales responsables de transportar a sus familias.	Intervenciones diseñadas con perspectiva de igualdad de género, incluyendo la visión de las mujeres como usuarias del sistema de transporte y como parte de la fuerza de trabajo.	INE/TPS: PE-L1147 Metro de Lima, Línea 2 y 4 INE/TPS: PR-L1084 Programa de Mejoramiento de Caminos Vecinales INE/TSP: RG-T2618 Perspectiva de género en la construcción de infraestructura de transporte INE/TSP: RG-T2519 Programa para Incrementar la Seguridad Ciudadana de las Mujeres en el Transporte
Respaldo para Pyme y Acceso a Supervisión Financiera	2017	Restricciones crediticias afectan principalmente a empresas lideradas por mujeres.	Financiamiento con potencial productivo para empresas lideradas por mujeres o de propiedad de mujeres.	IFD/CMF: RG-T2583 Inclusión Financiera: Desagregación de Data y Género MIF: EC-M1072 Impulso de la Capacidad

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
				Emprendedora y Empresarial de las Mujeres
Seguridad Ciudadana y Justicia	2017	Alta prevalencia de Violencia Contra la Mujer (VCM).	Promover el enfoque de género en las actividades de mejora de las estadísticas criminales.	IFD/ICS: JA-L1043 Programa de Seguridad Ciudadana y Justicia III
		Existe evidencia promisorio para reducir la VCM a través de programas de cambio comportamental.	Analizar necesidades específicas de las mujeres privadas de libertad, programas de acceso a la justicia y atención para víctimas de delitos y violencia intrafamiliar.	IFD/ICS: UR-L1112 Programa Integral de Seguridad Ciudadana
		La evidencia es mixta en cuanto a los efectos de los programas de empoderamiento económico de la mujer en la reducción de la VCM.	Desarrollar actividades selectivas para mujeres, niños y jóvenes en riesgo a través de programas de educación, sensibilización cultural, inserción laboral, entre otros.	IFD/ICS: CH-T1164 Fortalecimiento de Capacidades y Empoderamiento Económico a Mujeres Privadas de Libertad
		Estudios muestran evidencia mixta sobre las estaciones de policía específicas para atender la violencia contra la mujer.	Impulsar estrategias policiales de acercamiento a la comunidad, incluyendo especialización para la atención de mujeres víctimas de violencia.	IFD/ICS: RG-T2674 Transformación de normas sociales, actitudes y comportamientos para reducir y prevenir la violencia contra la mujer
		Acceso a la justicia para las mujeres está asociado con aumento en los casos de violencia de género que llegan a juicio y sentencia.		IFD/ICS: <i>How Safe Are Caribbean Homes for Women and Children? Attitudes toward Intimate Partner Violence and Corporal Punishment</i>
		La mayoría de las víctimas de homicidio, al igual que los perpetradores, son hombres jóvenes. Los jóvenes varones son por lo menos 10 veces más propensos a ser asesinados en comparación con las mujeres de su misma edad.		
		Las mujeres están siendo cada vez más afectadas por la violencia. Los homicidios de mujeres en la región son el doble que el promedio mundial. Aumento de los feminicidios en la región. Sin embargo, la VCM, también, se manifiesta a través de la violencia física y/o sexual.		
		VCM es una de las amenazas para el desarrollo de la región. Violencia de género tiene efectos negativos en los ingresos y en el PBI.		

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
		La población de mujeres en las cárceles creció a una tasa mayor que la de hombres en años recientes.		
Turismo	2017	Pobreza en el grupo de mujeres cae cuando trabajan en turismo.	Aumentar el impacto y la equidad de los beneficios producidos por el turismo en la población local (mujeres, indígenas y afrodescendientes).	CSD/RND: BR-L1412 Programa Nacional de Desarrollo Turístico en Salvador (PRODETUR SALVADOR)
		Mujeres son minoría como líderes de empresas de turismo.		
Protección Social y Pobreza	2017	Entre otros factores, el género y la etnia están asociados con la exclusión social.	Mejorar el involucramiento de los hombres en las responsabilidades del hogar mediante programas de educación e información para padres y madres.	CL/SPH: UR-L1110 Programa de Apoyo al Sistema Nacional Integrado de Cuidados
		Aumento en la oferta de servicios de cuidado infantil se traduce en una mayor participación laboral femenina.		
		La inclusión de los hombres en el cuidado, la crianza y el juego genera una distribución más equitativa de las tareas dentro del hogar.	Analizar diversas prácticas de cuidado infantil y la efectividad de programas que buscan promover el involucramiento de los padres en la educación temprana de sus hijos.	SCL/SPH: JA-L1053 Apoyo Integral a la Estrategia de Protección Social de Jamaica
		Intervenciones integrales tienen mayor posibilidad de reducir el embarazo adolescente.		
		Las mujeres asumen gran parte de las tareas de cuidado.	Realizar pruebas piloto de servicios de cuidado que faciliten la participación laboral de los familiares y promuevan la igualdad de género.	SCL/SP: PN-L1115 Programa de Fortalecimiento de Redes Integradas de Servicios de Salud
		Los programas de transferencias condicionadas tienen grandes implicancias en temas de género: empodera a las mujeres, aumenta los controles de salud, fortalece la capacidad de toma de decisiones de las mujeres. Algunos programas tienen incentivos diferenciados por género para cerrar la brecha de inscripción y asistencia escolar. Algunas evaluaciones encuentran que estos programas aumentan la participación laboral de la mujer. Las evaluaciones de los programas no encuentran efectos negativos de corto plazo.		
Fortalecer los modelos pedagógicos y curriculares para incluir contenidos que promuevan la igualdad de género.	SCL/SPH: CR-T1111 Evaluación de Intervenciones para la Reducción del Embarazo Adolescente			
Revisar las agendas de salud para incorporar elementos como la prevención y manejo de enfermedades crónicas no transmisibles y las consejerías de				

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
		<p>La tasa de fecundidad entre las adolescentes de la región es muy alta en comparación a otras regiones del mundo.</p> <p>Aumento de la participación laboral femenina y disminución del tamaño de las familias.</p> <p>Desafíos en currículo de programas de integración de género.</p> <p>Poca evidencia sobre la calidad, eficacia e impacto de los servicios de salud sexual y reproductiva para jóvenes que existen en la región.</p> <p>Desafíos en profesionalización de recursos humanos (mujeres) para servicios de cuidado a la dependencia</p> <p>Desafíos para promover igualdad de género en programas de transferencias monetarias condicionadas.</p>	<p>salud sexual y reproductiva para mujeres y varones adolescentes.</p> <p>Implementar modelos de servicios que atiendan la prevención del embarazo en la adolescencia</p>	
Agua y Saneamiento (AyS)	En proceso de actualización	<p>Mujeres son las principales responsables de la recolección, acarreo y gestión del agua en el hogar. Aumentar el acceso a servicios de agua tiene impactos importantes en el uso del tiempo.</p> <p>Algunos estudios han demostrado que los proyectos que son diseñados y operados con una participación femenina activa suelen ser más sostenibles y efectivos que aquellos donde no participan las mujeres.</p> <p>Participación equitativa en las organizaciones comunitarias de gestión de los servicios de AyS está correlacionada positivamente con mejoras de eficiencia y sostenibilidad del servicio (mayor transparencia y mejor gobernanza).</p> <p>Falta de acceso a servicios que permita la higiene menstrual.</p> <p>Las mujeres suelen estar ausentes en la toma de decisión sobre el diseño,</p>	<p>Incrementar el acceso a servicios de AyS en zonas rurales y periurbanas, disminuyendo brechas étnicas y socioeconómicas. Incorporar una mirada de género en los proyectos.</p> <p>Promover interacción entre entidades para desarrollar iniciativas multisectoriales e integrales (salud, educación, desarrollo urbano, cambio climático, energía, genero, entre otros).</p>	<p>INE/WSA: PR-L1094 Proyecto de Construcción de Sistemas de Agua y Saneamiento para Pequeñas Ciudades</p> <p>INE/WSA: Expandiendo acceso a agua potable y saneamiento en pequeñas comunidades rurales: Resultados de la encuesta de línea de base de una evaluación de impacto experimental - Bolivia otros)</p>

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
		<p>ejecución, monitoreo y operación de los proyectos de AyS. Su ausencia en estos procesos de toma de decisión resulta en servicios e infraestructura que no necesariamente responden a sus necesidades. Consecuentemente, los servicios no son tan efectivos o sostenibles en el tiempo.</p> <p>Mujeres están subrepresentadas en el sector de agua, electricidad y gas.</p> <p>Los actores del sector de agua desconocen las necesidades de las mujeres, limitando la efectividad de sus acciones.</p> <p>En ALC las mujeres representan la mayoría de los recicladores informales, y son marginadas aún más de lo que es este grupo, en general.</p> <p>Disponer de servicios de AyS crea oportunidades de desarrollo de actividades no productivas (recreación), especialmente para mujeres y niños.</p> <p>Dado el rol de las mujeres en el manejo del agua en el hogar, se debería aprovechar los conocimientos que ellas tienen. Paralelamente, se debería educar y vincular más a los hombres.</p>		
Innovación, Ciencia y Tecnología	2017	<p>Baja representación de mujeres en carreras de STEM. Esto se observa en el número de alumnos o graduados; siendo la brecha más fuerte en los puestos jerárquicos de la academia o la profesión.</p> <p>Limitaciones para la incorporación de las mujeres investigadoras en carreras académicas.</p> <p>Estudios muestran que no hay diferencias estadísticamente significativas en la productividad científica de hombres y</p>	<p>Expandir las oportunidades de financiamiento para mujeres emprendedoras.</p> <p>Brindar asistencia financiera y técnica para promover el desarrollo de habilidades técnicas, principalmente vinculadas con STEM. Garantizar el acceso de las mujeres y otras minorías en estos programas.</p>	<p>IFD/CTI: PN-L1117 Programa de Innovación para la Inclusión Social y la Productividad</p> <p>IFD/CTI: SU-L1043 Programa de Apoyo al Entorno de Negocios e Innovación (SUBCIP-I)</p>

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
		mujeres, una vez que se corrige por endogeneidad y sesgo de selección. Eliminar la brecha de género dentro de las prácticas académicas aumentaría la productividad agregada de las mujeres en 7-9%.		IFD/CTI: RG-T2584 La brecha de género en Ciencia, Tecnología e Innovación en América Latina
Descentralización y Gobiernos Subnacionales	2015	Representación de las mujeres en entes subnacionales aumentó en años recientes, pero sigue siendo baja.	—	
Medio Ambiente y Biodiversidad	2015	Las mujeres pueden ocupar un rol clave en el cuidado del medioambiente. Vulnerabilidad a los desastres naturales es mayor para grupos como las mujeres, los afrodescendientes y los indígenas.	—	CSD/RND: HO-L1179 Manejo Sostenible de Bosques
Seguridad Alimentaria	2015	Transferencias condicionadas a madres está asociado a una mejora en indicadores de salud y alimentación de los niños. La prevalencia de la obesidad es mayor entre mujeres urbanas que entre aquellas rurales.	Incentivar el uso de tecnología costo-efectiva entre productores, con especial foco en mujeres y comunidades indígenas. Mejorar el acceso a alimentos a través de programas de protección social, con énfasis en el rol de las mujeres.	CSD/RND: GY-L1060 Programa de Desarrollo Agropecuario Sostenible
Cambio Climático	2015	Mujeres y grupos de bajos ingresos son más afectados por los largos viajes para llegar a los servicios.	—	CSD/CCS: JA-L1048 Programa de Adaptación y Mecanismo de Financiamiento para el PPCR de Jamaica
Energía	2015	Beneficios de la electrificación son especialmente grandes para mujeres, niños y poblaciones indígenas. Evidencian mejoras en salud, empleo fuera del hogar y uso del tiempo. Falta de electricidad afecta principalmente a mujeres, niños, indígenas y afrodescendientes.	Desarrollar el acceso a servicios de energía de calidad, buscando reducir la brecha en sectores vulnerables y marginalizados. Impulsar la equidad de género.	INE/ENE: RG-L1071 Facilidad de Energía Sostenible (FES) para el Caribe Oriental

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño y productos de conocimiento
Política y Gestión Fiscal	2015	Poca evidencia sobre la relación entre política fiscal y la equidad de género.	Promover el gasto en programas que fortalezcan la equidad de género y la inclusión social.	

Tabla 2. Desafíos de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes abordados en los SFD

Documento de Marco Sectorial	Año de aprobación	Desafíos	Líneas de Acción	Aportes operativos en diseño
Agricultura y Gestión de Recursos Naturales	2016	Pueblos indígenas tienen menos acceso a recursos para la producción.	<p>Provisión de infraestructura rural, servicios de agricultura y manejo de los recursos naturales como bienes públicos.</p> <p>Establecer derechos de propiedad claros y seguros sobre recursos naturales críticos.</p> <p>Regular la tenencia de la tierra y la modernización de los sistemas de registro y catastro, facilitando su acceso a grupos vulnerables como pueblos indígenas.</p> <p>Atención a la corrección de fallas de mercado para mejorar el acceso a cadenas de valor de pequeños productores como indígenas.</p>	<p>SCL/GDI: RG-T2538 Protección del Conocimiento Tradicional Ecológico de los Pueblos Indígenas en la Región Fronteriza de Honduras y Guatemala</p> <p>MIF: BO-M1060 Producción Sostenible de Quinoa Orgánica en el Altiplano Boliviano</p> <p>MIF: GU-M1055 Organización, Diversificación Productiva y Comercialización para Pequeños Productores</p> <p>INE/RND: BO-T1241 Apoyo a la Preparación del Programa de Saneamiento de Tierras</p> <p>SCL/GDI: HO-G1242 Mejorando cobertura de bosques productivo bajo sistemas agroforestales en las comunidades Miskitas, Pech, Tawahkas y Tolupanes</p>
		Para productores indígenas dedicados exclusivamente al autoconsumo, una salida de pobreza basada únicamente en agricultura no es		SCL/GDI: PE-T1310 Apoyo a la Factibilidad del Programa Andenes

		viable. Para mejorar sus capacidades de generación de ingresos hacen falta políticas de protección social, con un foco hacia zonas de agricultura de subsistencia, así como mejor acceso a educación, infraestructura, y tierra.		
Educación y Desarrollo Infantil Temprano	2016	Brechas en los exámenes PISA al comparar población indígena con no indígena. Las mismas persisten incluso luego de controlar por variables socioeconómicas.	Generación de conocimiento sobre la efectividad y equidad de intervenciones educativas diseñadas para facilitar la transición escuela-trabajo con mayores desafíos en el mercado laboral, como las mujeres, los indígenas y los afrodescendientes.	
		Existen barreras importantes a la hora de implementación de programas de educación intercultural bilingües, como escasez de docentes bilingües, y una falta de recursos para invertir en programas de entrenamiento.		<p>SCL/GDI: CH-T1143 Apoyo al Diseño del Programa de Recuperación y Puesta en Valor del Patrimonio</p> <p>SCL/GDI: PN-T1166 Mejorando el Aprendizaje de las Matemáticas a través de la Enseñanza Intercultural</p> <p>SCL/EDU: PE-T1336 Plan Selva; Provisión de servicios educativos en zonas amazónicas</p> <p>CID/CPN: PN-T1154 Matemática Preescolar Intercultural y Bilingüe</p>
		Muchas de las escuelas en zonas con alumnos de bajo nivel socioeconómico, indígenas y rurales, no cuentan con las condiciones básicas para el aprendizaje y desarrollo de habilidades, como el acceso a servicios de agua, baños, o bibliotecas.		
Integración y Comercio	2016	Innovaciones de buenas prácticas apoyadas de integración regional entre los pueblos indígenas	—	<p>SCL/GDI: RG-T2538 Protección del Conocimiento Tradicional Ecológico de los Pueblos Indígenas en la Región Fronteriza de Honduras y Guatemala</p>

				SCL/GDI: RG-T2689 Pueblos Indígenas en la Región de Fronteras de la OTCA
Desarrollo Urbano y Vivienda	2016	—	<p>En los procesos de planificación y de rendición de cuentas se promoverá la participación efectiva de la población, especialmente de las mujeres, indígenas y afrodescendientes, atendiendo la diversidad cultural y de género.</p> <p>En la definición de brechas de accesibilidad y de calidad de los servicios e infraestructura urbana se tomarán en cuenta las necesidades específicas de grupos vulnerables, con especial atención a mujeres, pueblos indígenas, afrodescendientes y personas con discapacidad.</p>	<p>SCL/GDI: CH-T1149 Modelo de Infraestructura en Territorios Indígenas con Inclusión Social y Pertinencia Cultural</p> <p>CSD/HUD: GY-T1115 Mejorar el sistema de entrega de vivienda a la población amerindia</p> <p>SCL/GDI: RG-T2892 Inclusión Social de Personas con Discapacidad Mediante el Deporte: Fortalecimiento de Estructuras Nacionales Paralímpicas</p>
Salud y Nutrición	2016	Las minorías étnicas utilizan menos los servicios de prevención.	<p>El fortalecimiento de los abordajes intersectoriales de educación y comunicación para el cambio de conductas y la adopción de estilos de vida saludables.</p> <p>Actividades operativas y de conocimiento que contribuyan a la superación de barreras económicas, de género o culturales para la utilización de servicios de salud.</p>	SCL/SPH: PN-T1146 Derecho a la identidad: registro civil en comarcas indígenas y poblaciones rurales dispersas de Panamá
		En algunos casos, la población indígena reporta poca satisfacción con la disponibilidad de servicios y con los tratamientos que no valoran sus saberes y costumbres.		SCL/GDI: PN-T1147 Reduciendo la Brecha de la Pobreza: Mejora en la Calidad de los Servicios a través de la Adecuación Cultural y Estrategia Territorial
		Comunidades indígenas suelen tener escasa información en temas de salud, lo cual limita sus capacidades de obtener, procesar y entender		SCL/SPH: PN-L1115 Programa de Fortalecimiento de Redes Integradas de Salud

		información básica para tomar decisiones apropiadas con respecto a su salud.		SCL/SPH: Programas de la Iniciativa de Salud Mesoamericana en Panamá (PN-G1001) y Guatemala (GU-G1002)
		Indicadores de salud varían significativamente según género, raza y etnicidad. La mortalidad materna en mujeres indígenas, por ejemplo, es tres veces mayor al promedio de la región.		SCL/SPH: PN-L1115 Programa de Fortalecimiento de Redes Integradas de Salud SCL/SPH: Programas de la Iniciativa de Salud Mesoamericana en Panamá (PN-G1001) y Guatemala (GU-G1002) SCL/GDI: HO-L1117 Ciudad Mujer
		Una estrategia efectiva para aumentar el acceso es la adaptación cultural de los servicios de salud.		SCL/SPH: Programas de la Iniciativa de Salud Mesoamericana en Panamá (PN-G1001) y Guatemala (GU-G1002) SCL/GDI: PN-T-1147 Reduciendo la Brecha de la Pobreza: Mejora en la Calidad de los Servicios a través de la Adecuación Cultural y Estrategia Territorial
Trabajo	2016	Los trabajadores rurales e indígenas enfrentan problemas de acceso al empleo formal. También, existen diferencias en el tipo de ocupaciones, con un peso importante en el sector agrícola, que se vincula con diferencias salariales.	Fortalecer los programas de inserción laboral, con atención a la identificación de las barreras que sufren distintas poblaciones para poder diseñar y focalizar los servicios de forma apropiada. Promover servicios de desarrollo laboral o económico en lenguas	MIF: BO-M1064 Modelo Intercultural de Inserción Laboral para Jóvenes Indígenas de El Alto IFD/ICS: CO-T1379 Programa de Fortalecimiento de las

		<p>indígenas o adaptados a sus culturas.</p> <p>Realizar actividades de conocimiento para entender mejor los obstáculos que sufren grupos vulnerables para lograr el acceso al trabajo formal.</p>		<p>Capacidades de Líderes Jóvenes de la Región Pacífico</p> <p>MIF: PE-M1107 Empoderamiento de Mujeres Micro emprendedoras de Comunidades Pobres de Perú a través de la Consolidación de la Red de Distribución Inclusiva Multiproveedor Chakipi</p> <p>CCB/CSU: SU-M1021 Apoyo a las oportunidades de generación de ingresos para las mujeres indígenas</p>
		<p>Indígenas y afrodescendientes pueden enfrentar discriminación por parte del empleador u otros obstáculos a la inserción laboral. Es esencial diagnosticar correctamente los obstáculos a la inserción laboral que sufren las personas para poder seleccionar intervenciones en base a este diagnóstico.</p>		<p>SCL/GDI: BR-T1323 Instrumento financiero para promover inclusión y diversidad en sector privado</p> <p>SCL/GDI: BR-T1301 Programa de apoyo al empresariado y el mercado del consumidor afrobrasileño</p> <p>SCL/GDI: HO-L1117 Ciudad Mujer</p> <p>SCL/GDI: RG-T2897 Coalición Latinoamericana y Caribeña contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia</p>

				MIF: BR-M1128 Expansión del Modelo Inserción Laboral de Jóvenes en Riesgo Galpão Aplauso
Transporte	2016	La falta de infraestructura y servicios de transporte impacta más profundamente grupos de afrodescendientes o indígenas.	Análisis y recomendaciones para mejorar la accesibilidad de las poblaciones con mayor vulnerabilidad a los servicios de transporte, incluyendo población indígena y afrodescendiente.	SCL/GDI: CH-T1149 Modelo de Infraestructura en Territorios Indígenas con Inclusión Social y Pertinencia Cultural SCL/GDI: GU-T1224 Apoyo a la pre-inversión y enfoque territorial y participativo para comunidades mayas
Respaldo para Pyme y Acceso a Supervisión Financiera	2017	—	Financiamiento para grupos y segmentos no atendidos en el mercado y con potencial productivo.	IFD/CTI y SCL/GDI: CH-L1105 Programa de Desarrollo y Fomento Indígena SCL/GDI: Acceso al Crédito Productivo para los Microemprendedores Afrodescendientes; Desafíos para la Inclusión Financiera de Brasil SCL/GDI: BR-T1279 Igualdad racial e inclusión social, económica, política y cultural SCL/GDI: BR-T1301 Programa de apoyo al empresariado y el mercado del consumidor afrobrasileño MIF: GU-M1055 Organización,

				Diversificación Productiva y Comercialización para Pequeños Productores MIF: PE-M1107 Empoderamiento de Mujeres Micro emprendedoras de Comunidades Pobres de Perú a través de la Consolidación de la Red de Distribución Inclusiva Multiproveedor Chakipi
Seguridad Ciudadana y Justicia	2017	Disparidad racial de homicidios en algunos países.	Realizar análisis de necesidades específicos a los grupos vulnerables para poder adaptar las intervenciones.	SCL/GDI: RG-T2517 Mejorar la calidad de la Información sobre raza y etnicidad respecto a seguridad
		Hay grandes brechas de conocimiento y falta de datos, incluyendo las posibles correlaciones existentes entre variables como la raza, etnia, y afectación por violencias, incidencia en actividades delictivas, entre otros, lo cual impiden el buen diseño e implementación de políticas públicas ajustadas a distintas poblaciones.	Apoyar la desagregación de la información sobre el delito, la violencia y el crimen por raza, etnia, condición social, y género en los análisis de datos a nivel nacional y local.	SCL/GDI: RG-T2517 Mejorar la calidad de la Información sobre raza y etnicidad respecto a seguridad
Turismo	2017	Para incrementar la captación de beneficios socioeconómicos por grupos sociales pobres o vulnerables (en particular, mujeres, indígenas y afrodescendientes), se debe reforzar el nivel y condiciones de participación de los mismos en la cadena de valor del turismo, en particular mediante un acompañamiento técnico de largo plazo, la facilitación del acceso a capital y la participación activa en la planificación y toma de decisiones en el sector.	Incrementar la participación de la población y comunidades locales en la cadena de valor turística, atendiendo los requerimientos del mercado. Diseñar e implementar planes de uso turístico sostenible del patrimonio natural y cultural, incluyendo aquellos vinculados a pueblos indígenas y afrodescendientes, con énfasis en ecosistemas frágiles y áreas protegidas.	CSD/RND: BR-L1412 Programa Nacional de Desarrollo Turístico en Salvador (PRODETUR SAR) SCL/GDI: RG-T2628 Proyecto Regional de Turismo Comunitario Maya
		En muchos casos la población indígena o afrodescendiente es la que custodia los recursos turísticos de tipo natural y cultural, entonces es necesario involucrarlos en la planificación y usos turísticos de recursos naturales y culturales para asegurar su conservación.	Monitorear con indicadores de impacto los beneficios a la población	CSD/RND: BR-L1412 Programa Nacional de Desarrollo Turístico en Salvador (PRODETUR Salvador)

			<p>local que depende del sector y, en particular, a pobres y/o grupos vulnerables de mujeres, indígenas y afrodescendientes.</p> <p>Realizar y diseminar evaluaciones de impacto de proyectos, focalizadas en los determinantes claves en cada caso y una distinción, si aplica, por diversidad étnica de los beneficiarios.</p>	<p>INE/RND: BL-T1064 Inclusión de la Biodiversidad en el Desarrollo del Turismo</p> <p>SCL/GDI: HO-G1248 Manejo agroforestal, aviturismo y protección de microcuencas en comunidades Tolupanes y Garífunas</p>
Protección Social y Pobreza	2017	Pueblos indígenas y afrodescendientes experimentan varios factores asociados a la exclusión social, incluyendo más altas tasas de pobreza.	<p>Asegurar la adecuada contextualización cultural de intervenciones, para apoyar a los países en la tarea de llevar a escala modalidades de provisión de servicios de cuidado y de trabajo.</p>	<p>SCL/GCI: BK-C1040: Inclusión y desarrollo con identidad: oportunidades para la transversalización y enfoque de los afrodescendientes y pueblos indígenas en operaciones y productos analíticos</p> <p>SCL/GDI: BR-T1279 Igualdad racial e inclusión social, económica, política y cultural</p> <p>SCL/GDI: UR-T1153 Estrategia Nacional de Políticas Públicas para la Población Afro Uruguaya y Afrodescendiente 2017-2030</p> <p>CAN: PE-T1344 Inclusión social de los niños y jóvenes en los barrios marginales del Rímac</p> <p>SCL/SPH: PN-T1146 Derecho a la identidad: registro civil en comarcas</p>

			indígenas y poblaciones rurales dispersas de Panamá
		Aunque la región ha alcanzado mejoras importantes en la salud y nutrición materno-infantil, persisten diferencias importantes entre indígenas y no indígenas.	<p>SCL-SPH: Programas de la Iniciativa de Salud Mesoamericana en Panamá (PN-G1001) y Guatemala (GU-G1002)</p> <p>SCL/GDI: HO-L1117 Ciudad Mujer</p> <p>SCL/GDI: HO-T1238 Ciudad Mujer en Honduras</p> <p>SCL/GDI: GU-T1243 Nutrición Nativa</p> <p>SCL/SPH: GU-T1245 Aumentando el acceso, uso, y sostenibilidad de los servicios de salud y nutrición</p> <p>SCL/SPH: BO-T1259 Efectividad de intervenciones comunitarias para disminuir la desnutrición infantil</p>
		Condicionalidades, y en general las reglas de operación de los Programas de Transferencias Monetarias Condicionadas, estén adaptadas al contexto específico de los pueblos indígenas y afrodescendientes para garantizar su pertinencia cultural.	

<p>Agua y Saneamiento (AyS)</p>	<p>En proceso de actualización</p>	<p>Pueblos indígenas tienen acceso limitado a servicios, por razones de dispersión geográfica y un desequilibrio en la inversión pública.</p>	<p>Promover soluciones integrales y multisectoriales, con abordajes diferenciados para pueblos indígenas o afrodescendientes.</p> <p>Fortalecer esquemas de gestión comunitaria de los servicios de AyS para sistemas rurales y de pequeñas localidades a través de juntas o asociaciones, desarrollando e implementando esquemas de apoyo técnico y financiero, especialmente en la fase de post-construcción de obras, que garanticen la O&M de las soluciones de AyS implementadas.</p>	<p>INE/WSA: CO-L1156 Programa de Agua, Saneamiento Básico y Electrificación para el Pacífico Colombia</p> <p>INE/RND: RG-T2532 Sistemas naturales y humanos de la cuenca amazónica; mapa interactivo para mejorar la educación</p> <p>INE/WSA: BO-T1258 Apoyo a la preparación y ejecución inicial Programa de AyS para Pequeñas Localidades y Comunidades rurales, II</p> <p>INE/WSA: BO-T1275 Apoyo a la Preparación y Ejecución Inicial Programa de AyS para Pequeñas Localidades y Comunidades rurales, Fase II</p> <p>INE/WSA: RG-T2280 Acceso a Agua Segura en Comunidades Rurales</p>
		<p>Hace falta un enfoque diferenciado en las políticas, programas y proyectos para pueblos indígenas, que tengan en cuenta sus particularidades culturales, sociales y económicas. Experiencia internacional ha demostrado que un enfoque de atención diferenciado es necesario para internalizar adecuadamente aspectos culturales, reducir discriminación, y garantizar la sostenibilidad y el uso de las soluciones que se proveen.</p>		<p>INE/WSA: BO-T1277 Planes Maestros para Drenaje Pluvial en los Municipios de Riberalta y Trinidad</p> <p>SCL/GDI: BO-T1280 Apoyo a la gestión e implementación de la institucionalidad de los</p>

				Gobiernos Autóctonos Indígenas Originario Campesinos (GAIOC)
		Diseños de participación social en el ciclo del proyecto debieran tener en consideración aspectos culturales.		SCL/GDI: CH-T1149 Modelo de Infraestructura en Territorios Indígenas con Inclusión Social y Pertinencia Cultural
Innovación, Ciencia y Tecnología	2017	La innovación social ve el potencial de la innovación tecnológica y no-tecnológica para abordar soluciones a problemas sociales como pobreza y exclusión.	Transversalización de enfoques innovadores para el desarrollo de nuevas soluciones a los problemas sociales, así como el acceso a servicios sociales y la inclusión social. Brindar asistencia financiera y técnica para promover el desarrollo de habilidades técnicas, principalmente vinculadas con STEM. Garantizar el acceso de las mujeres, pueblos indígenas y afrodescendientes.	IFD/CTI: CH-L1105 Programa de Desarrollo y Fomento Indígena IFD/CTI: CH-T1169 Viabilidad Sociocultural del Programa de Desarrollo y Fomento Indígena
		Se ha visto en la región que las políticas de financiación para la innovación que son basadas en el mérito terminan excluyendo a personas con menos acceso, lo cual implica menos diversidad e inclusión.		
Descentralización y Gobiernos Subnacionales	2015	—	Fortalecer los mecanismos de control de los recursos públicos de los GSN y la participación ciudadana, incluyendo la problemática de género y diversidad.	SCL/GDI: BR-T1296 Apoyo al Fortalecimiento del Sistema Nacional de Promoción de Igualdad Racial (SINAPIR) SCL/GDI: BO-T1280 Apoyo a la gestión e implementación de la institucionalidad de los Gobiernos Autóctonos Indígenas Originario Campesinos (GAIOC) SCL/GDI: UR-T1153 Estrategia Nacional de Políticas Públicas para la Población Afro Uruguaya

				<p>y Afrodescendiente 2017-2030</p> <p>SCL/GDI: RG-T2897 Coalición Latinoamericana y Caribeña contra el Racismo, la Discriminación y la Xenofobia</p> <p>SCL/GDI: BR-T1279 Igualdad racial e inclusión social, económica, política y cultural</p> <p>SCL/GDI: GU-T1206 Apoyo a la Implementación de la Política Pública de Reparación</p> <p>SCL/GDI: ME-T1259 Apoyo al Diseño e Implementación de un Centro Ciudad Mujer en Tlapa de Comonfort</p> <p>SCL/GDI: GU-T1255 Apoyo al desarrollo de proyectos en comunidades Maya</p> <p>IFD/CTI: CH-L1105 Programa de Desarrollo y Fomento Indígena</p>
Medio Ambiente y Biodiversidad	2015	Existe una interdependencia entre comunidades locales, particularmente de pueblos indígenas, con sus ecosistemas y biodiversidad, lo que hace que estas poblaciones sean gestoras y administradoras clave de sus ecosistemas y servicios.	Implementar esquemas de planificación y uso de territorios y de asentamientos humanos que mejoren condiciones ambientales locales y la seguridad física de las	SCL/GDI: RG-T2395 / RG-T2409 Biodiversidad: Pueblos indígenas y afrodescendientes

			<p>poblaciones frente a amenazas y vulnerabilidades ante desastres y ante la degradación ambiental.</p> <p>Propiciar la conservación y manejo del capital natural en comunidades locales y territorios indígenas que les permitan mejorar sus condiciones de calidad de vida y de generación de ingresos, acorde con sus demandas y valores culturales.</p> <p>Fortalecer mecanismos de participación de la sociedad civil y comunidades locales en los procesos de gestión ambiental y uso del capital natural.</p>	<p>SCL/GDI: EC-T1306 / EC-T1326 Apoyo al Programa de Incentivos para la Conservación Socio Bosque en poblaciones indígenas y afrodescendientes</p> <p>SCL/GDI: RG-T2689 Pueblos Indígenas en la Región de Fronteras de la OTCA</p> <p>SCL/GDI: HO-G1242 Mejorando cobertura de bosques productivo bajo sistemas agroforestales en las comunidades Miskitas, Pech, Tawahkas y Tolupanes</p> <p>SCL/GDI: HO-G1243 Restauración ecológica, energía renovable, riego y agricultura protegida en las comunidades Lencas, Tolupán y Nahua</p> <p>SCL/GDI: HO-G1248 Manejo agroforestal, aviturismo y protección de microcuencas en comunidades Tolupanes y Garífunas</p> <p>SCL/GDI: HO-T1245 Iniciativa de Salvar el Planeta: Un Proyecto Piloto de Educación sobre el Cambio Climático para</p>
--	--	--	--	---

				<p>Comunidades Indígenas y Afrohondureñas</p> <p>SCL/GDI: HO-X1019 Pueblos indígenas y afrohondureños y cambio climático</p> <p>SCL/GDI: GU-T1244 Revalorizando plantas nativas de alto valor nutritivo para promover la seguridad alimentaria y la comercialización</p> <p>INE/RND: RG-T2545 Desarrollo de Guías para PSA para la Región Amazónica</p>
		<p>Vulnerabilidad a los desastres naturales es mayor para los más pobres y vulnerables como los pueblos indígenas, y les afecta su seguridad alimentaria, medios y formas de vida, y sus fuentes de ingreso.</p>		<p>INE/WSA: BO-T1277 Planes Maestros para Drenaje Pluvial en los Municipios de Riberalta y Trinidad</p> <p>SCL/GDI: HO-G1242 Mejorando cobertura de bosques productivo bajo sistemas agroforestales en las comunidades Miskitas, Pech, Tawahkas y Tolupanes</p> <p>SCL/GDI: HO-G1243 Restauración ecológica, energía renovable, riego y agricultura protegida en las comunidades Lencas, Tolupán y Nahua</p>

				<p>SCL/GDI: HO-G1248 Manejo agroforestal, aviturismo y protección de microcuencas en comunidades Tolupanes y Garífunas</p>
		<p>Esquemas de co-manejo por pueblos indígenas tienen un alto potencial para contribuir a la sostenibilidad de la biodiversidad y de los ecosistemas, aunque se han visto algunos avances en el fortalecimiento del papel de las comunidades locales en la gestión ambiental, estos esquemas son incipientes y fragmentados.</p>		<p>SCL/GDI: EC-T1306 / EC-T1326 Apoyo al Programa de Incentivos para la Conservación Socio Bosque en poblaciones indígenas y afrodescendientes</p> <p>SCL/GDI: RG-T2689 Pueblos Indígenas en la Región de Fronteras de la OTCA</p> <p>SCL/GDI: RG-T2395 /RG-T2409 Biodiversidad: Pueblos indígenas y afrodescendientes</p> <p>INE/RND: BL-T1064 Inclusión de la Biodiversidad en el Desarrollo del Turismo</p> <p>SCL/GDI: GU-T1255 Apoyo al desarrollo de proyectos en comunidades Maya</p> <p>INE/RND: RG-T2532 Sistemas naturales y humanos de la cuenca amazónica; mapa interactivo para mejorar la educación</p>

				CSD/RND: ME-T1313 Integrando actores en evaluaciones para la gestión sostenible de los manglares
Seguridad Alimentaria	2015	La población con bajos ingresos tiene limitada capacidad para adquirir alimentos, y la pobreza extrema afecta en mayor medida a poblaciones afrodescendientes y étnicas.	Incentivar la inclusión social y económica de comunidades vulnerables, principalmente indígenas y afrodescendientes, en todas las intervenciones del sector.	SCL/SPH: GU-T1245 Aumentando el acceso, uso, y sostenibilidad de los servicios de salud y nutrición
		Mayor malnutrición en población indígena.	<p>Incentivar el uso de tecnología costo-efectiva entre productores, con especial foco en mujeres y comunidades indígenas.</p> <p>Aumentar la capacidad de acceso a los alimentos de los hogares pobres a través de actividades productivas y el uso de programas de protección social.</p> <p>Realizar evaluaciones de impacto de los programas de protección social sobre la volatilidad de precios de los alimentos para determinar las mejores prácticas, focalizándose en la población más vulnerable, incluyendo mujeres, y poblaciones indígenas y afrodescendientes.</p>	<p>SCL/GDI: GU-T1244 Revalorizando plantas nativas de alto valor nutritivo para promover la seguridad alimentaria y la comercialización</p> <p>SCL/SPH: BO-T1259 Efectividad de intervenciones comunitarias para disminuir la desnutrición infantil</p>
Cambio Climático	2015	Los impactos del cambio climático afectan desproporcionadamente a comunidades y personas con recursos limitados, incluyendo pueblos indígenas y afrodescendientes.	—	<p>SCL/GDI: HO-X1019 Pueblos indígenas y afrohondureños y cambio climático</p> <p>INE/WSA: BO-T1277 Planes Maestros para Drenaje Pluvial en los Municipios de Riberalta y Trinidad</p>

				<p>SCL/GDI: HO-G1242 Mejorando cobertura de bosques productivos bajo sistemas agroforestales en las comunidades Miskitas, Pech, Tawahkas y Tolupanes</p> <p>SCL/GDI: HO-G1243 Restauración ecológica, energía renovable, riego y agricultura protegida en las comunidades Lencas, Tolupán y Nahua</p> <p>SCL/GDI: HO-G1248 Manejo agroforestal, aviturismo y protección de microcuencas en comunidades Tolupanes y Garífunas</p> <p>SCL/GDI: HO-T1207 Fortalecimiento Institucional de la Dirección de Pueblos Indígenas y Afrohondureños</p> <p>SCL/GDI: HO-T1245 Iniciativa de Salvar el Planeta: Un Proyecto Piloto de Educación sobre el Cambio Climático para Comunidades Indígenas y Afro-hondureñas</p> <p>SCL/GDI: HO-X1019 Pueblos indígenas y afrohondureños y cambio climático</p>
		<p>El avance en acciones climáticas requiere mejorar la disponibilidad de información y las capacidades locales, incluyendo estudios de conocimiento indígena-local.</p>		

				<p>SCL/GDI: HO-G1242 Mejorando cobertura de bosques productivo bajo sistemas agroforestales en las comunidades Miskitas, Pech, Tawahkas y Tolupanes</p> <p>SCL/GDI: HO-G1243 Restauración ecológica, energía renovable, riego y agricultura protegida en las comunidades Lencas, Tolupán y Nahua</p> <p>SCL/GDI: HO-T1245 Iniciativa de Salvar el Planeta: Un Proyecto Piloto de Educación sobre el Cambio Climático para Comunidades Indígenas y Afrohondureñas</p> <p>SCL/GDI: GU-T1244 Revalorizando plantas nativas de alto valor nutritivo para promover la seguridad alimentaria y la comercialización</p> <p>CSD/CCS: GU-T1257 Preparación del Plan de Inversión (IP) del Programa de Inversión Forestal (FIP) en Guatemala</p> <p>SCL/GDI: EC-T1306 / EC-T1326 Apoyo al Programa de Incentivos para la Conservación Socio Bosque en</p>
		<p>Evidencia demuestra la contribución de los pueblos indígenas en la protección y conservación de la biodiversidad.</p>		

				<p>poblaciones indígenas y afrodescendientes.</p> <p>SCL/GDI: RG-T2395 / RG-T2409 Biodiversidad: Pueblos indígenas y afrodescendientes</p> <p>CSD/RND: ME-T1313 Integrando actores en evaluaciones para la gestión sostenible de los manglares</p>
		<p>Las perspectivas de la región para mejorar la inclusión social y la reducción de la desigualdad pueden ser socavadas por las consecuencias del cambio climático.</p>		<p>SCL/GDI: HO-G1242 Mejorando cobertura de bosques productivo bajo sistemas agroforestales en las comunidades Miskitas, Pech, Tawahkas y Tolupanes</p> <p>SCL/GDI: HO-G1248 Manejo agroforestal, aviturismo y protección de microcuencas en comunidades Tolupanes y Garífunas</p>
Energía	2015	Falta de electricidad afecta principalmente a mujeres, niños, indígenas y afrodescendientes.	Desarrollar el acceso a servicios de energía de calidad, buscando reducir la brecha en sectores vulnerables y marginalizados.	INE/WSA: CO-L1156 Programa de Agua, Saneamiento Básico y Electrificación para el Pacífico Colombia

Política y Gestión Fiscal	2015	—	Fomentar los programas de gasto que mejoren la equidad de género y la inclusión social.	<p>SCL/GDI: BK-C1040 Inclusión y desarrollo con identidad: oportunidades para la transversalización y enfoque de los afrodescendientes y pueblos indígenas en operaciones y productos analíticos</p> <p>SCL/GDI: BO-T1280 Apoyo a la gestión e implementación de la institucionalidad de los Gobiernos Autóctonos Indígenas Originario Campesinos (GAIOC)</p> <p>SCL/GDI: UR-T1153 Estrategia Nacional de Políticas Públicas para la Población Afro Uruguaya y Afrodescendiente 2017-2030</p> <p>SCL/GDI: BR-T1296 Apoyo al Fortalecimiento del Sistema Nacional de Promoción de Igualdad Racial (SINAPIR)</p> <p>SCL/GDI: BR-T1279 Igualdad racial e inclusión social, económica, política y cultural</p> <p>SCL/GDI: GU-T1206 Apoyo a la Implementación de la Política Pública de Reparación</p>
---------------------------	------	---	---	--

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aarum Andersen, Jon, y Per H. Hansson. 2011. «*At the end of the road? On differences between women and men in leadership behaviour*». *Leadership & organization development journal* 32 (5): 428-41.
- Adam, Taghreed, Stephen S Lim, Sumi Mehta, Zulfiqar A Bhutta, Helga Fogstad, Matthews Mathai, Jelka Zupan, y Gary L Darmstadt. 2005. «*Cost effectiveness analysis of strategies for maternal and neonatal health in developing countries*». *Bmj* 331 (7525): 1107.
- Adams, Renée B., y Daniel Ferreira. 2009. «*Women in the boardroom and their impact on governance and performance*». *Journal of financial economics* 94 (2): 291-309.
- Ahern, Kenneth R., y Amy K. Dittmar. 2012. «*The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation*». *The Quarterly Journal of Economics* 127 (1): 137-97.
- Akgündüz, Y. E., y Janneke Plantenga. 2011. «*Child Care Prices and Female Labour Force Participation: A Meta-Analysis*». *Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute* 11 (08).
- Alfonso, M., M. S. Bos, J. Duarte, y C. Rondón. 2012. «*Panorama General de la educación en América Latina y el Caribe*». *M. Cabrol, y M. Szekely, Educación para la Transformación*, 1-49.
- Alisjahbana, A., C. Williams, R. Dharmayanti, D. Hermawan, B. E. Kwast, y M. Koblinsky. 1995. «*An integrated village maternity service to improve referral patterns in a rural area in West-Java*». *International Journal of Gynecology & Obstetrics* 48: S83-94.
- Amoros, J., y N. Bosma. 2014. «*Global Entrepreneurship Monitor 2013 Executive Report. US, MA: Babson College, Babson Park, Chile, Santiago: Universidad del Desarrollo, Malaysia, Kuala Lumpur, Universiti Tun Abdul Razak*».
- Andam, Kwaw S., Paul J. Ferraro, Alexander Pfaff, G. Arturo Sánchez-Azofeifa, y Juan A. Robalino. 2008. «*Measuring the effectiveness of protected area networks in reducing deforestation*». *Proceedings of the National Academy of Sciences* 105 (42): 16089-94.
- Angelucci, Manuela. 2008. «*Love on the rocks: Domestic violence and alcohol abuse in rural Mexico*». *The BE Journal of Economic Analysis & Policy* 8 (1): 43.
- Appendini, Kirsten A de, y Gabriela Torres-Mazuera. 2008. «*¿Ruralidad sin agricultura?: perspectivas multidisciplinares de una realidad fragmentada*. El Colegio de Mexico AC.
- Aracena, Marcela, Mariane Krause, Carola Pérez, María Jesús Méndez, Loreto Salvatierra, Mauricio Soto, Tomás Pantoja, Sandra Navarro, Alejandra Salinas, y

Claudio Farah. 2009. «A cost-effectiveness evaluation of a home visit program for adolescent mothers». *Journal of Health Psychology* 14 (7): 878-87.

Arango, L. E., Castellani, F. y Lora E. 2016. Desempleo femenino en Colombia. Banco Interamericano de Desarrollo y Banco de la República.

Arceo-Gomez, Eva O., y Raymundo M. Campos-Vazquez. 2014. «Race and marriage in the labor market: A discrimination correspondence study in a developing country». *The American Economic Review* 104 (5): 376-80.

Arcos, Estela, Myrna Uarac, y Irma Molina. 2003. «The impact of domestic violence on children's health». *Revista médica de Chile* 131 (12): 1454-62.

Asadullah, Mohammad Niaz, y Rosa M. Fernández. 2008. «Work-life balance practices and the gender gap in job satisfaction in the UK: Evidence from matched employer-employee data». *IZA Discussion Papers*.

Attanasio, Orazio, Adriana Kugler, y Costas Meghir. 2011. «Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial». *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (3): 188-220.

Attanasio, Orazio, Arlen Guarín, Carlos Medina, y Costas Meghir. 2015. «Long term impacts of vouchers for vocational training: experimental evidence for Colombia». *National Bureau of Economic Research*.

Azevedo, Joao Pedro, Marta Favara, Sarah E. Haddock, Luis F. López-Calva, Miriam Muller, y Elizaveta Perova. 2012. «Teenage pregnancy and opportunities in Latin America and the Caribbean: on teenage fertility decisions, poverty and economic achievement».

Banco Mundial. 2010. *World Bank Enterprise Surveys; Women's Economic Opportunities in the Formal Private Sector in Latin America and the Caribbean: A Focus on Entrepreneurship*. Washington, D.C: Banco Mundial.

———. 2011. «Gender and Climate Change: Three Things You Should Know».

———. 2012a. «The effect of women's economic power in Latin America and the Caribbean. Latin America and the Caribbean poverty and labor brief.» <http://documents.worldbank.org/curated/en/731771468010902462/The-effect-of-womens-economic-power-in-Latin-America-and-the-Caribbean>.

———. 2012b. «Teenage Pregnancy and Opportunities in Latin America and the Caribbean.» <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16978/831670v20R-EVIS00Box385190B00PUBLIC0.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

———. 2013a. «Poverty Assessments: Latin American and Caribbean.» <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTPA/0,,contentMDK:20204102~menuPK:435735~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:430367~isCURL:Y~isCURL:Y~isCURL:Y,00.html>.

- . 2013b. «Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality».
- . 2014. «Los pueblos indígenas en América Latina, Balance político, económico y social al término del Segundo Decenio Internacional de los Pueblos Indígenas en el Mundo».
- . 2015. «Latinoamérica indígena en el siglo XXI: primera década».
- . 2015b. *Brief on Violence Against Sexual and Gender Minority Women*. Washington, DC. Banco Mundial Data. s. f. «Estadísticas». <http://datos.bancomundial.org/>.
- Bandiera, Oriana, Robin Burgess, Selim Gulesci, Imran Rasul, y Munshi Sulaiman. 2013. «*Capital, skills and the economic lives of the poor: recent evidence from field experiments*». *A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment*. Available at: www.womeneconroadmap.org. Accessed November.
- Banerjee, Abhijit, Dean Karlan, y Jonathan Zinman. 2015. «*Six randomized evaluations of microcredit: Introduction and further steps*». *American Economic Journal: Applied Economics* 7 (1): 1-21.
- Barber, Bonnie L., Margaret R. Stone, James E. Hunt, y Jacquelynne S. Eccles. 2005. «*Benefits of activity participation: The roles of identity affirmation and peer group norm sharing*». *Organized activities as contexts of development: Extracurricular activities, after-school and community programs*, 185-210.
- Barber, Sarah L., y Paul J. Gertler. 2009. «*Empowering women to obtain high quality care: evidence from an evaluation of Mexico's conditional cash transfer programme*». *Health Policy and Planning* 24 (1): 18-25.
- Barker, Gary, y Francisco Aguayo. 2012. «Masculinidades y políticas de equidad de género: reflexiones a partir de la encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México».
- Barker, Gary, Marcos Nascimento, Christine Ricardo, y World Health Organization. 2007. «*Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions*».
- Barnes, Tiffany D. 2012. «*Gender and legislative preferences: Evidence from the Argentine provinces*». *Politics & Gender* 8 (04): 483-507.
- Barros, Ricardo, Pedro Olinto, Trine Lunde, y Mirela Carvalho. 2011. «*The impact of access to free childcare on women's labor market outcomes: evidence from a randomized trial in low-income neighborhoods of Rio de Janeiro*». En *World Bank Economists' Forum*.
- Batthyány, Karina. 2010. «Trabajo no remunerado y división sexual del trabajo. Cambios y permanencias en las familias». El Uruguay desde la sociología VIII.

- Baum, Charles L., y Christopher J. Ruhm. 2016. «*The effects of paid family leave in California on labor market outcomes*». *Journal of Policy Analysis and Management*.
- Beaman, Lori. 2007. «*Women politicians, gender bias, and policy-making in rural India*».
- Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande, y Petia Topalova. 2012. «*Female leadership raises aspirations and educational attainment for girls: A policy experiment in India*». *science* 335 (6068): 582-86.
- Beccaria, Luis, Roxana Maurizio, y Gustavo Vazquez. 2014. «*Recent changes in wage inequality in Argentina. The role of labor formalization and other factors*».
- Benavides, M., Sarmiento, P., Valdivia, N. y Moreno, M. 2013. «¡Aquí estamos! Niñas, niños y adolescentes afroperuanos! ». Lima: CEDET - Plan Internacional - UNICEF.
- Benavides, M., León, J., Espezúa, L. and Wangeman, A., 2015. Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA). Lima: Ministerio de Cultura.
- Berger, Lawrence M., y Jane Waldfogel. 2004. «*Maternity leave and the employment of new mothers in the United States*». *Journal of Population Economics* 17 (2): 331-49.
- Bertrand, Marianne, Sandra E. Black, Sissel Jensen, y Adriana Lleras-Muney. 2014. «*Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labor market outcomes in Norway*». *National Bureau of Economic Research*.
- Bhavnani, Rikhil R. 2009. «*Do electoral quotas work after they are withdrawn? Evidence from a natural experiment in India*». *American Political Science Review* 103 (01): 23-35.
- BID. 2006. «Política operativa sobre pueblos indígenas y Estrategia para el desarrollo indígena». Serie estrategias y de políticas sectoriales del Departamento de Desarrollo Sostenible. *Washington, D.C.*
- . 2017. «Estadísticas estandarizadas de América Latina».
- . 2017. The Labor Markets and Social Security Information System (The SIMS).
- BID, Banco Interamericano de desarrollo, y Ethos. 2016. «Perfil social, racial y de género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas». <https://publications.iadb.org/handle/11319/7606?locale-attribute=es&locale-attribute=pt&>.
- Blackman, A., R. Epachin-Niell, J. Siikamäki, y D. Velez-López. 2012. «*Prioritizing policies for biodiversity conservation in Latin America and the Caribbean: A rapid assessment*». *Inter-American Development Bank*, 23-33.
- Blau, Francine D., y Lawrence M. Kahn. 2013. «*Female labor supply: Why is the United States falling behind?*» *The American Economic Review* 103 (3): 251-56.
- . 2016. «*The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*». *National Bureau of Economic Research*.

- Bobonis, Gustavo J., Melissa González-Brenes, y Roberto Castro. 2013. «*Public transfers and domestic violence: The roles of private information and spousal control*». *American Economic Journal: Economic Policy*, 179-205.
- Boeri, Tito, Brooke Helppie, y Mario Macis. 2008. «*Labor regulations in developing countries: a review of the evidence and directions for future research*». *World Bank Social Protection Discussion Paper* 833.
- Bohnet, Iris. 2016. «What works? Gender equality by design». *Harvard University Press*.
- Booth, Alison L., y Jan C. van Ours. 2013. «*Part-time jobs: What women want?*» *Journal of Population Economics* 26 (1): 263-83.
- . 2007. «*Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Problem*».
- Bos, María Soledad, Alison Elías, Emiliana Vegas, y Pablo Zoido. 2016. «America Latina y el Caribe en PISA 2015. ¿Cómo se desempeñan los hombres y las mujeres?». <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8168/America-Latina-y-el-Caribe-en-PISA-2015-Como-se-desempenan-los-hombres-y-las-mujeres.pdf?sequence=1>.
- Bott, Sarah, Alessandra Guedes, Mary Goodwin, y Jennifer Adams Mendoza. 2014. *Violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe: análisis comparativo de datos poblaciones de 12 países*. Organización Panamericana de la Salud.
- Brass, Daniel J. 1984. «*Being in the right place: A structural analysis of individual influence in an organization*». *Administrative science quarterly*, 518-39.
- Bravo, David, y Tomás Rau. 2013. *Effects of large-scale youth employment subsidies: Evidence from a regression discontinuity design*. Technical report.
- Bruce, J., K. Wendland, y L. Naughton-Treves. 2010. «*Whom to pay? Key concepts and terms regarding tenure and property rights in payment-based forest ecosystem conservation*». *Land Tenure Center Policy Brief* 15.
- Burke, Ronald J., Mitchell G. Rothstein, y Julia M. Bristor. 1995. «*Interpersonal networks of managerial and professional women and men: descriptive characteristics*». *Women in Management Review* 10 (1): 21-27.
- Busso, Matias, y Darío Romero Fonseca. 2015. «*Determinants of female labor force participation*». *Bridging gender gaps*, 199-260.
- Bustelo, Monserrat; Martínez, Sebastián; Pérez, Michelle; Rodríguez Silva, Julio. 2016. «Evaluación de impacto del Proyecto Ciudad Mujer en El Salvador». Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Buvinic, Mayra, Rebecca Furst-Nichols, y Emily Courey Pryor. 2013. «*A Roadmap for promoting women's economic empowerment*». *United Nations Foundation and ExxonMobil Foundation*.

- Buvinic, Mayra, y Megan O'Donnell. 2016. «*Revisiting What Works: Women, Economic Empowerment and Smart Design*».
- CADRES. 2013. *Attitudes Towards Homosexuals* Barbados, Guyana y Trinidad y Tobago.
- Calderon, Gabriela, Jesse M. Cunha, y Giacomo De Giorgi. 2013. «*Business literacy and development: Evidence from a Randomized Trial in Rural Mexico*».
- Card, David, Jochen Kluve, y Andrea Weber. 2015. «What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations». *NBER Working Paper No. 21431*.
- Carvajal, Manuel J., y F. Kay Morris. 1989. «1990. "Educación formal: ¿Vehículo de integración económica y social del indio guatemalteco?"» *Revista de la integración y el desarrollo de Centroamérica* 45: 46.
- Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades. 2014. «*Relatório Final del Projeto "Expansão da Coleta do Quesito raça/cor – SETRE Bahia*». BID.
- Centro de Microdatos. 2012. «Evaluación de Impacto del Programa de Subsidio al Empleo Joven». Centro de Microdatos, Departamento de Economía de la Universidad de Chile.
- CEPAL. 2009. «*Analysis of ECLAC household survey database 1989-2008 as conducted by the IDB*».
- . 2010. *Achieving the Millennium Development Goals with Equity in Latin America and the Caribbean: Progress and Challenges*. Santiago: CEPAL.
- . 2011. *Serie Población y Desarrollo* N° 103
- . 2014. «Mujeres indígenas: nuevas protagonistas para nuevas políticas».
- CEPAL Data. s. f. «Estadísticas». http://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp.
- Chamberlain, Andrew. 2016. «*Demystifying the Gender Pay Gap*». Mill Valley, CA: Glassdoor.
- Chamberlain, Andrew y Jyotsna Jayaraman. 2017. «*The Pipeline Problem: How College Majors Contribute to the Gender Pay Gap*». <https://www.glassdoor.com/research/studies/pipeline-problem-college-majors-gender-pay-gap/>.
- Chattopadhyay, Raghavendra, y Esther Duflo. 2004. «*Women as policy makers: Evidence from a randomized policy experiment in India*». *Econometría* 72 (5): 1409-43.
- Chioda, Laura. 2016. *Stop the Violence in Latin America: A Look at Prevention from Cradle to Adulthood. Overview booklet. The World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO.*

- Cho, Yoonyoung, Davie Kalomba, Ahmed Mushfiq Mobarak, y Victor Orozco. 2013. «*Gender Differences in the Effects of Vocational Training*». *Human Development*.
- Cho, Yoonyoung, y Maddalena Honorati. 2014. «*Entrepreneurship programs in developing countries: A meta regression analysis*». *Labour Economics* 28: 110-30.
- Ciocanel, O., Power, K., Eriksen, A. y Gillings, K. 2016. *Effectiveness of Positive Youth Development Interventions: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials*. *J Youth Adolescence* (2017) 46:483–504.
- Cooper, Peter J., Mark Tomlinson, Leslie Swartz, Mireille Landman, Chris Molteno, Alan Stein, Klim McPherson, y Lynne Murray. 2009. «*Improving quality of mother-infant relationship and infant attachment in socioeconomically deprived community in South Africa: randomised controlled trial*». *Bmj* 338: b974.
- Costello, Anthony, David Osrin, y Dharma Manandhar. 2004. «*Reducing maternal and neonatal mortality in the poorest communities*». *BMJ: British Medical Journal* 329 (7475): 1166.
- Cruces, Guillermo, y Carolina López. 2016. «*Long-Run Effects of Youth Training Programs: Experimental Evidence from Argentina*». *Economic Inquiry* 54 (4): 1839-59.
- Cuberes, David, y Marc Teignier. 2016. «*Aggregate effects of gender gaps in the labor market: A quantitative estimate*». *Journal of Human Capital* 10 (1): 1-32.
- Cunningham Kain, Mirna. 2002. «Etnia, cultura y salud: la experiencia de la salud intercultural como una herramienta para la equidad en las regiones autónomas de Nicaragua». En *Etnia, Cultura y Salud: la experiencia de la salud intercultural como una herramienta para la equidad en las Regiones Autónomas de Nicaragua*.
- Dahl, Gordon B., Katrine V. Løken, Magne Mogstad, y Kari Vea Salvanes. 2016. «*What is the case for paid maternity leave?*» *Review of Economics and Statistics* 98 (4): 655-70.
- Damman, Siri. 2007. «*Indigenous Vulnerability and the Process Towards the Millennium Development Goals—Will a Human Rights-Based Approach Help?*» *International Journal on Minority and Group Rights* 14 (4): 489-539.
- Dammert, Ana C., José Galdo, y Virgilio Galdo. 2015. «*Integrating mobile phone technologies into labor-market intermediation: a multi-treatment experimental design*». *IZA Journal of Labor & Development* 4 (1): 1-27.
- Daniel, Terry C., Andreas Muhar, Arne Arnberger, Olivier Aznar, James W. Boyd, Kai MA Chan, Robert Costanza, Thomas Elmqvist, Courtney G. Flint, y Paul H. Gobster. 2012. «*Contributions of cultural services to the ecosystem services agenda*». *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109 (23): 8812-19.
- Darney, Blair G., Marcia R. Weaver, Sandra G. Sosa-Rubi, Dilys Walker, Edson Servan-Mori, Sarah Prager, y Emmanuela Gakidou. 2013. «*The opportunities of conditional cash transfer program: effects on pregnancy and contraceptive use among young*

rural women in Mexico». *International perspectives on sexual and reproductive health* 39 (4): 205.

Davidson, Eric A., Alessandro C. de Araújo, Paulo Artaxo, Jennifer K. Balch, I. Foster Brown, Mercedes MC Bustamante, Michael T. Coe, Ruth S. DeFries, Michael Keller, y Marcos Longo. 2012. «*The Amazon basin in transition*». *Nature* 481 (7381): 321-28.

De Henau, Jerome, Susan Himmelweit, Z. Lapniewska, y Diane Perrons. 2016. «Investing in the Care Economy: *A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries*». Informe elaborado por el *UK Women's Budget Group* para la Confederación Sindical Internacional, Bruselas.

Del Boca, Daniela, Marilena Locatelli, y Silvia Pasqua. 2000. «*Employment decisions of married women: evidence and explanations*». *Labour* 14 (1): 35-52.

Del Popolo, Fabiana, Dirk Jaspers, y CEPAL. 2014. «Los pueblos indígenas en América Latina. Avances en el último decenio y retos pendientes para la garantía de sus derechos. Síntesis».

Díaz, Mercedes Mateo, y Lourdes Rodríguez-Chamussy. 2016. *Cashing in on Education: Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean. The World Bank Publications*.

Dreher, George F., y Taylor H. Cox Jr. 1996. «*Race, gender, and opportunity: a study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships*». *Journal of applied psychology* 81 (3): 297.

Duvendack, Maren, y Richard Palmer-Jones. 2011. «*The microfinance of reproduction and the reproduction of microfinance: understanding the connections between microfinance, empowerment, contraception and fertility in Bangladesh in the 1990s*».

Echegaray, A, y et al., 2013. «Programa de Desarrollo Integral de Pueblos Originarios. "Programa de Desarrollo Integral de Pueblos Originarios". Fase I y II. Informe de Terminación de Proyecto (PCR).» BID.

Edouard, Fabrice, y Adriana Herrera Garibay. 2012. *Tenure of indigenous people territories and REDD+ as a forestry management incentive: the case of Mesoamerican countries*. FAO; UN-REDD Programme Secretariat.

Edwards, S. 2010. «*Improving indigenous people's maternal health*». *Health Poverty Action*.

Elborgh-Woytek, K. et al., 2013. «Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity». IMF Discussion paper.

Ellsberg, Mary, Diana J. Arango, Matthew Morton, Floriza Gennari, Sveinung Kiplesund, Manuel Contreras, y Charlotte Watts. 2015. «*Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say?*» *The Lancet* 385 (9977): 1555-66.

- Ernst and Young. 2013. «Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders. Opening Doors for Women Working in Government.»
- Escobal, Javier, y Maximo Torero. 2005. «*Measuring the impact of asset complementarities: The case of rural Peru*». Cuadernos de economía 42 (125): 137-64.
- Espinola-Arredondo, Ana, y Sunita Mondal. 2008. «The effect of parental leave on female employment: evidence from state policies». *Washington State University School of Economic Sciences working paper series WP 15*: 2008.
- Figueras, Irma Clots. 2007. «Are female leaders good for education? evidence from india». Documentos de trabajo. *Economic series* (Universidad Carlos III. Departamento de Economía), No.73: 1.
- Flores Lima, José Gregorio Roberto. 2010. «Innovaciones en la evaluación de impacto del servicio de intermediación laboral en México». *Inter-American Development Bank*.
- Forret, Mónica L., y Thomas W. Dougherty. 2004. «*Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?*» *Journal of Organizational Behavior* 25 (3): 419-37.
- Gabrysch, Sabine, Claudia Lema, Eduardo Bedriñana, Marco A. Bautista, Rosa Malca, Oona MR Campbell, y J. Jaime Miranda. 2009. «*Cultural adaptation of birthing services in rural Ayacucho, Peru*». *Bulletin of the World Health Organization* 87 (9): 724-29.
- Gage, Anastasia J., y Eva A. Silvestre. 2010. «*Maternal violence, victimization, and child physical punishment in Peru*». *Child Abuse & Neglect* 34 (7): 523-33.
- Galarza, Francisco B., y Gustavo Yamada. 2014. «*Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment*». *World Development* 58: 83-94.
- Galasso, Emanuela, Martin Ravallion, y Agustin Salvia. 2004. «*Assisting the transition from workfare to work: A randomized experiment*». *ILR Review* 58 (1): 128-42.
- Gangadharan, Lata, Tarun Jain, Pushkar Maitra, y Joseph Vecci. 2016. «Social identity and governance: *The behavioral response to female leaders*». *European Economic Review* 90: 302-25.
- Gasparini, Leonardo, y M. Marchioni. 2015. *Bridging gender gaps*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata.
- Gaveau, David LA, Justin Epting, Owen Lyne, Matthew Linkie, Indra Kumara, Markku Kanninen, y Nigel Leader-Williams. 2009. «*Evaluating whether protected areas reduce tropical deforestation in Sumatra*». *Journal of Biogeography* 36 (11): 2165-75.
- Gaylord-Harden, N. K., Pierre, C., Clark, L., Tolan, P. H., & Barbarin, O. A. (2017). *Research on Positive Youth Development in boys of color: Implications for*

intervention and policy. In Handbook on Positive Development of Minority Children and Youth (pp. 401-419). Springer International Publishing.

Global Entrepreneurship Monitor. 2017. «*The 2016 Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*». <http://www.gemconsortium.org/report/49812>.

Gorenflo, Larry J., Suzanne Romaine, Russell A. Mittermeier, y Kristen Walker-Painemilla. 2012. «*Co-occurrence of linguistic and biological diversity in biodiversity hotspots and high biodiversity wilderness areas*». *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109 (21): 8032-37.

Grant Thornton. 2017. «*Women in business 2017*».

Grant, J., Mottet, L., Tanis, J., et al., 2011. *Injustice at Every Turn, A report of the National Transgender Discrimination Survey*. US: National Center for Transgender Equality, National Gay and Lesbian Task Force.

Greene, Margaret E., Manisha Mehta, Julie Pulerwitz, Deirdre Wulf, Akinrinola Bankole, y Susheela Singh. 2006. «*Involving men in reproductive health: Contributions to development*». *Background paper prepared for the UN Millennium Project to contribute to the report Public Choices, Private Decisions: Sexual and Reproductive Health and the*.

Grépin, Karen A., y Jeni Klugman. 2013. «*Closing the deadly gap between what we know and what we do*». Washington, DC. *The World Bank*.

Hadley, Alison, Venkatraman Chandra-Mouli, y Roger Ingham. 2016. «*Implementing the United Kingdom Government's 10-year teenage pregnancy strategy for England (1999–2010): applicable lessons for other countries*». *Journal of Adolescent Health* 59 (1): 68-74.

Hall, Gillette H., y Harry Anthony Patrinos. 2005. *Indigenous peoples, poverty and human development in Latin America*. Springer.

Halpern, Diane F., Joshua Aronson, Nona Reimer, Sandra Simpkins, Jon R. Star, y Kathryn Wentzel. 2007. «*Encouraging girls in math and science*».

Han, Wen-Jui, Christopher Ruhm, y Jane Waldfogel. 2009. «*Parental leave policies and parents' employment and leave-taking*». *Journal of Policy Analysis and Management* 28 (1): 29-54.

Hansen, Matthew C., Peter V. Potapov, Rebecca Moore, Matt Hancher, S. A. Turubanova, Alexandra Tyukavina, David Thau, S. V. Stehman, S. J. Goetz, y T. R. Loveland. 2013. «*High-resolution global maps of 21st-century forest cover change*». *science* 342 (6160): 850-53.

Haushofer, Johannes, y Jeremy Shapiro. 2013. «*Household response to income changes: Evidence from an unconditional cash transfer program in Kenya*». *Massachusetts Institute of Technology*.

- Hidrobo, Melissa, y Lia Fernald. 2013. «*Cash transfers and domestic violence*». *Journal of Health Economics* 32 (1): 304-19.
- Hidrobo, Melissa, Amber Peterman, y Lori Heise. 2016. «*The Effect of Cash, Vouchers, and Food Transfers on Intimate Partner Violence: Evidence from a Randomized Experiment in Northern Ecuador*». *American Economic Journal: Applied Economics* 8 (3): 284-303.
- Holt, Stephanie, Helen Buckley, y Sadhbh Whelan. 2008. «*The impact of exposure to domestic violence on children and young people: A review of the literature*». *Child abuse & neglect* 32 (8): 797-810.
- Hoogendoorn, Sander, Hessel Oosterbeek, y Mirjam Van Praag. 2013. «*The impact of gender diversity on the performance of business teams: Evidence from a field experiment*». *Management Science* 59 (7): 1514-28.
- Hou, Xiaohui, y Ning Ma. 2011. «*Empowering women: the effect of women's decision-making power on reproductive health services uptake--evidence from Pakistan*».
- Hoyos, Rafael de, Halsey Rogers, y Miguel Székely. 2016. *Ninis en América Latina: 20 millones de jóvenes en búsqueda de oportunidades*. Banco Mundial.
- Hunt, Janet, y Diane Evelyn Smith. 2006. *Building Indigenous community governance in Australia: Preliminary research findings*. Centre for Aboriginal Economic Policy Research, ANU.
- Ilkcaracan, İpek, Kijong Kim, y Tolga Kaya. 2015. «*The impact of public investment in social care services on employment, gender equality, and poverty: The Turkish case*». *Research Project Report, Levy Economics Institute of Bard College*. August.
- IPCC. 2009. «*Concept paper for an IPCC Expert Meeting on Human Settlement, Water, Energy and Transport Infrastructure Mitigation and Adaptation Strategies*».
- IPPF/WHR y Promundo (2017) *Estado de la paternidad: América Latina y el Caribe 2017*. Nueva York: IPPF/RHO, Washington, D.C.:Promundo-US.
- IRENA. 2016. «*Renewable energy and Jobs. Annual Review*».
- Iyer, Lakshmi, Anandi Mani, Prachi Mishra, y Petia Topalova. 2012. «*The power of political voice: women's political representation and crime in India*». *American Economic Journal: Applied Economics* 4 (4): 165-93.
- Jaitman, Laura. 2017. *Los costos del crimen y de la violencia: Nueva evidencia y hallazgos en América Latina y el Caribe*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Janowitz, Barbara, Sylvia Wallace, Galba Araujo, y Lorena Araujo. 1985. «*Referrals by traditional birth attendants in northeast Brazil*». *American Journal of Public Health* 75 (7): 745-48.

- Johansson, Elly-Ann. 2010. «The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earning». Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper 2010:4.
- Jones, Mark P. 1997. «Legislator gender and legislator policy priorities in the Argentine Chamber of Deputies and the United States House of Representatives». *Policy Studies Journal* 25 (4): 613-29.
- Juarez y Asociados. 2014. «Desarrollo del Modelo Nacional Basado en Estándares para Educación Bilingüe Intercultural, Enfocado en Lectoescritura para Grados Iniciales y de la Estrategia de Implementación: Informe Final». *Agency for International Development (USAID)*.
- Kagitcibasi, Cigdem, Diane Sunar, y Sevda Bekman. 2001. «Long-term effects of early intervention: Turkish low-income mothers and children». *Journal of Applied Developmental Psychology* 22 (4): 333-61.
- Karlan, Dean S., y Jacob Appel. 2011. *More than good intentions: How a new economics is helping to solve global poverty*. Dutton New York.
- Khan, M. E., Irfan Khan, y Nupur Mukerjee. 1998. «Involving men in safe motherhood».
- Krauss, Michael. 1992. «The world's languages in crisis». *Language* 68 (1): 4-10.
- Kronik, Jakob, y Dorte Verner. 2010. *Indigenous peoples and climate change in Latin America and the Caribbean. The World Bank Publications*.
- Latinobarómetro. 2017. «Encuesta Latinobarómetro 2015». <http://www.latinobarometro.org/latNewsShowMore.jsp?evYEAR=2015&evMONTH=-1>.
- Ledwith, L, y Watanabe. 2014. «Global Environment Facility (GEF) - Partnership in practice: engagement with indigenous peoples». Banco Mundial.
- Lehmann, Uta, y David Sanders. 2007. «Community health workers: what do we know about them». *The state of the evidence on programmes, activities, costs and impact on health outcomes of using community health workers. Geneva: The World Health Organization*, 1-42.
- Lilly, Meredith B., Audrey Laporte, y Peter C. Coyte. 2007. «Labor market work and home care's unpaid caregivers: a systematic review of labor force participation rates, predictors of labor market withdrawal, and hours of work». *Milbank Quarterly* 85 (4): 641-90.
- Lindbeck, Assar. 1997. «Incentives and social norms in household behavior». *The American Economic Review* 87 (2): 370-77.
- Lindbeck, Assar, Sten Nyberg, y Jörgen W. Weibull. 1999. «Social norms and economic incentives in the welfare state». *The Quarterly Journal of Economics* 114 (1): 1-35.
- Liu, Yanyan y Klaus Deininger. 2013. «Welfare & Poverty Impacts. The Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Scheme». IIPA.

- Live, Where Adolescent Women. 2010. «*Facts on the sexual and reproductive health of adolescent women in the developing world*».
- Llanos, Beatriz, y Vivian Roza. 2015. «Partidos y paridad: un desafío clave para la democracia en América Latina». <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7356/int320.PDF?sequence=1>
- Luna, Elba, Vivian Roza, y Gabriela Vega. 2008. *El Camino hacia el Poder: Ministras Latinoamericanas, 1950-2007*. Banco Interamericano de Desarrollo, Unidad de Género y Diversidad.
- Luna Florez, Ariela María de los Milagros, Luis Cordero Muñoz, y María Elena Vattuone Ramírez. 2010. «Salud de la mujer indígena: intervenciones para reducir la muerte materna».
- Lundin, Daniela, Eva Mörk, y Björn Öckert. 2008. «How far can reduced childcare prices push female labour supply?» *Labour Economics* 15 (4): 647-59.
- Lutter, C. K., y C. M. Chaparro. 2008. «*Malnutrition in infants and young children in Latin America and the Caribbean: achieving the Millennium Development Goals*». Washington, DC. Pan American Health Organization.
- MacDonald, Jason A., y Erin E. O'Brien. 2011. «*Quasi-experimental design, constituency, and advancing women's interests: Reexamining the influence of gender on substantive representation*». *Political Research Quarterly* 64 (2): 472-86.
- Macours, Karen, y Renos Vakis. 2014. «*Changing Households' Investment Behaviour through Social Interactions with Local Leaders: Evidence from a Randomised Transfer Programme*». *The Economic Journal* 124 (576): 607-33.
- Malky, Alfonso, Cándido Pastor, Alejandro Limaco, G. Mamani, Z. Limaco, y L. Fleck. 2007. «El efecto Chalalán: Un ejercicio de valoración económica para una empresa comunitaria». Bolivia, Serie Técnica, No.13.
- Manlove, Jennifer, Heather Fish, y Kristin Anderson Moore. 2015. «*Programs to improve adolescent sexual and reproductive health in the US: a review of the evidence*». *Adolescent health, medicine and therapeutics* 6: 47.
- Martin, Adrian, Nicole Gross-Camp, Bereket Kebede, y Shawn McGuire. 2014. «*Measuring effectiveness, efficiency and equity in an experimental Payments for Ecosystem Services trial*». *Global Environmental Change* 28: 216-26.
- Master, Allison, Sapna Cheryan, Adriana Moscatelli, y Andrew N Meltzoff. 2017. «*Programming experience promotes higher STEM motivation among first-grade girls*». *Journal of Experimental Child Psychology* 160: 92-106.
- Matsa, David A., y Amalia R. Miller. 2013. «*A female style in corporate leadership? Evidence from quotas*». *American Economic Journal: Applied Economics* 5 (3): 136-69.

- McCloskey, L. 2011. «*A systematic review of parenting interventions to prevent child abuse tested with RCT designs in high income countries*». Pretoria, South Africa: Sexual Violence Research Initiative.
- McKenzie, David J. 2017. «*How effective are active labor market policies in developing countries? a critical review of recent evidence*».
- MEA, *Millennium Ecosystem Assessment*. 2005. «*Ecosystems and human well-being: synthesis*». Island, Washington, DC.
- Mehra, Rekha, Payal Patel, Adithi Shetty, Anne Golla, Anjala Kanesathasan, Krista Jacobs, Margo Young, Adithi Shetty, Priya Nanda Anurag Mishra, y Sunayana Walia. 2012. «*Financial Services for Low-Income Women: Opportunities for Economic Empowerment?*».
- Mignone, Javier, Judith Bartlett, John O'Neil, y Treena Orchard. 2007. «*Best practices in intercultural health: five case studies in Latin America*». *Journal of ethnobiology and ethnomedicine* 3 (1): 31.
- Moffitt, Terrie E., y Avshalom Caspi. 2003. «*Preventing the intergenerational continuity of antisocial behaviour: Implications of partner violence*». *Early prevention of adult antisocial behaviour*, 109-29.
- Molina, Bárbara Reyes, y Alex Medina Giacommozi. 2016. «La participación de mujeres y hombres en los directorios de las empresas más exitosas de Estados Unidos: ¿tiene alguna relación con el rendimiento de la compañía?/Men and women as board directors of the most successful companies in the USA: Is there any connection with organizational performance?/A participação das mulheres e dos homens nos diretórios das empresas mais bem sucedidas nos EUA: existe alguma conexão com o desempenho da empresa?». *Contabilidad y Negocios* 11 (22): 102.
- Montenegro, Raul A., y Carolyn Stephens. 2006. «Indigenous health in Latin America and the Caribbean». *The Lancet* 367 (9525): 1859-69.
- Moreno, Martín, Hugo Ñopo, Jaime Saavedra, y Máximo Torero. 2012. «*Detecting gender and racial discrimination in hiring through monitoring intermediation services: The case of selected occupations in metropolitan Lima, Peru*». *World Development* 40 (2): 315-28.
- Morren, Ronald C. 1988. «*Bilingual education curriculum development in Guatemala*». *Journal of Multilingual & Multicultural Development* 9 (4): 353-70.
- Morton, Matthew, Jeni Klugman, Lucia Hanmer, y Dorothe Singer. 2014. «Gender at work: A companion to the world development report on jobs». *World Bank, Washington, DC*. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/02/19790446/gender-work-companion-world-development-report-jobs>.
- Naciones Unidas. 2009. *The millennium development goals report 2009*. United Nations Publications.

- . 2014. *«The Millennium Development Goals Report 2014»*. New York: United Nations.
- Namy, Sophie, Brian Heilman, Shawna Stich, y Jeffrey Edmeades. 2014. *«Be a man Change the rules. Findings and lessons from seven years of CARE International Balkans Young Men Initiative»*.
- Naslund-Handley E., y Rosangela Bando. 2016. «Todos los niños cuentan». Banco Interamericano de Desarrollo.
- Nyamtema, Angelo S., David P. Urassa, y Jos van Roosmalen. 2011. «Maternal health interventions in resource limited countries: a systematic review of packages, impacts and factors for change». *BMC pregnancy and childbirth* 11 (1): 30.
- Novella, R. and Ripani, L. 2016. «Are you (not) expecting? The unforeseen benefits of job training on teenage pregnancy» *IZA Journal of Labor & Development* 65:19.
- Ñopo, Hugo. 2012. *New century, old disparities: Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. World Bank Publications.
- OCDE. 2010. *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis*. Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD/ECLAC/CAF (2016), *Latin American Economic Outlook 2017: Youth, Skills and Entrepreneurship*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-en>
- OIG, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. 2017. «OIG Data». <http://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>.
- OIT. 2015. *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra; Mejía, Alfredo
- . 2016. *«Women at work: trends 2016»*.
- . 2017. «La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe». OIT. http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf.
- OIT, y Gallup. 2017. *«Towards a better future for women and work: Voices of women and men»*. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang-en/index.htm.
- Olken, Benjamin A., Junko Onishi, y Susan Wong. 2011. *Indonesia's PNPM Generasi program: Final impact evaluation report*. The World Bank.
- OMS/London School of Hygiene and Tropical Medicine. 2010. *Preventing intimate partner and sexual violence against women: taking action and generating evidence*. Geneva, World Health Organization.

- OMS. 1996. «*Maternity waiting homes: a review of experiences*».
- . 2013. Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence. World Health Organization.
- . 2013. *Responding to intimate partner violence and sexual violence against women: WHO clinical and policy guidelines*. World Health Organization.
- . 2017. Estadísticas de salud. Disponible en <http://apps.who.int/gho/data>
- O'Neill, John, Judith Bartlett, y Javier Mignone. 2007. «*Best practices in intercultural health*». *Inter-American Development Bank*.
- O'Neill, Regina M., y Stacy D. Blake-Beard. 2002. «*Gender barriers to the female mentor–male protegee relationship*». *Journal of Business Ethics* 37 (1): 51-63.
- OPS. 2008. «*WARMII II. Building bridges between the community and the health services with a gender and intercultural approach*».
- Oveisi, Sonia, Hassan Eftekhare Ardabili, Mark R. Dadds, Reza Majdzadeh, Parvaneh Mohammadkhani, Javad Alaqband Rad, y Zahra Shahrivar. 2010. «*Primary prevention of parent-child conflict and abuse in Iranian mothers: A randomized-controlled trial*». *Child abuse & neglect* 34 (3): 206-13.
- Pailhé, Cristina. 2014. «Regulación financiera y género: El enfoque de género en las operaciones de reforma financiera de la División de Mercados de Capitales e Instituciones Financieras». *Inter-American Development Bank*.
- Patnaik, Ankita. 2015. «Reserving Time for Daddy: The Short and Long Run Consequences of Fathers' Quotas». SSRN Working Paper, retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2475970&download=yes
- Patrinós, Harry A., Emmanuel Skoufias, y Trine Lunde. 2007. «*Indigenous peoples in Latin America: economic opportunities and social networks*».
- Patrinós, Harry Anthony, y Emmanuel Skoufias. 2007. *Economic opportunities for indigenous peoples in Latin America*. International Bank for Reconstruction and Development.
- Patrinós, Harry Anthony, y Eduardo Velez. 2009. «*Costs and benefits of bilingual education in Guatemala: A partial analysis*». *International Journal of Educational Development* 29 (6): 594-98.
- Pattanayak, Subhrendu K., Sven Wunder, y Paul J. Ferraro. 2010. «*Show me the money: Do payments supply environmental services in developing countries?*» *Review of Environmental Economics and Policy*, req006.

- Pérez, Vivian Chávez, Rosa Victoria Venegas Pérez, y Yanet González Herrera. 2010. «Alternativa para la formación de Recursos Humanos en salud en pueblos indígenas-afro descendientes y comunidades étnicas de Nicaragua». *Revista Cubana de Salud Pública Internacional* 1 (1).
- Planas, María-Elena, Patricia J. García, Monserrat Bustelo, César P. Carcamo, Sebastian Martinez, Hugo Ñopo, Julio Rodríguez, María-Fernanda Merino, y Andrew Morrison. 2015. «*Effects of ethnic attributes on the quality of family planning services in Lima, Peru: a randomized crossover trial*». *PloS one* 10 (2): e0115274.
- Plant, R, y S Hvalkof. 2001. «*Land Titling and Indigenous Peoples*». *Sustainable Development Department Best Practices Series*.
- PNUD. 2016. «Empresas por la igualdad de género». *Blog post by Susan MCDade*.
- Posey, Darrell Addison. 1999. *Cultural and spiritual values of biodiversity*. Practical Action.
- Prada, María F., Graciana Rucci, y Sergio S. Urzúa. 2015. «*The effect of mandated child care on female wages in Chile*». *National Bureau of Economic Research*.
- Pulerwitz, J., S. Martin, M. Mehta, T. Castillo, A. Kidanu, F. Verani, y S. Tewelde. 2010. «*Promoting gender equity for HIV and violence prevention: results from the PEPFAR Male Norms Initiative Evaluation in Ethiopia*». Washington, DC: PATH.
- Renner, Lynette M., y Kristen Shook Slack. 2006. «*Intimate partner violence and child maltreatment: Understanding intra-and intergenerational connections*». *Child abuse & neglect* 30 (6): 599-617.
- Rodríguez, Catherine. 2015. «Violencia intrafamiliar y transferencias monetarias condicionadas: El impacto de Familias en Acción en Colombia». *BID*.
- Roldán, Roque. 2005. «Importancia de los territorios colectivos de indígenas y afroamericanos en el desarrollo rural». *Desarrollo territorial rural en América Latina y el Caribe: manejo sostenible de recursos naturales, acceso a tierras y finanzas rurales*. Washington DC: *Inter-American Development Bank*, 135-61.
- Roy, Shalini, Jinnat Ara, Narayan Das, y Agnes R. Quisumbing. 2015. «*“Flypaper effects” in transfers targeted to women: Evidence from BRAC’s “Targeting the Ultra Poor” program in Bangladesh*». *Journal of Development Economics* 117: 1-19.
- Ruhm, Christopher J. 1996. «*The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe*». *National bureau of economic research*.
- Sanhueza, José Eduardo, y Mariana Antonissen. 2014. «REDD+ en América Latina. Estado actual de las estrategias de reducción de emisiones por deforestación y degradación forestal».
- Schady, N., y S. Berlinski. 2015. «*The Early Years: Child Well-Being and the Role of Public Policy*». *Inter-American Development Bank*.

- Schieber, Barbara, y Hernán Delgado. 1993. «*An intervention to reduce maternal and neonatal mortality. Quetzaltenango Maternal and Neonatal Health Project*».
- Schwab, Klaus, Richard Samans, Saadia Zahidi, Till Alexander Leopold, Vesselina Ratcheva, Ricardo Hausmann, y Laura D'Andrea Tyson. 2016. «*The Global Gender Gap Report 2016*». <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>.
- Schwindt-Bayer, Leslie. 2003. «*Legislative representation in Latin America: A comparative study of descriptive, substantive, and symbolic representation of women*».
- Scott, Patrick B., y Rosa E. Simon Chuta. 1987. «Rendimiento en Segundo Grado de las Escuelas del Programa Nacional de Educación Bilingüe (PRONEBI) Qué Están Implantando Bien en el Programa Bilingüe». *internal USAID memo*.
- Secretaría de la Salud México. 2017. «Atención a la Salud de los Pueblos Indígenas de México».
- SEGOB, INMUJERES, y ONU Mujeres. 2016. «La violencia feminicida en México, aproximaciones y tendencias 1985-2014». https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/84740/La_Violencia_Feminicida_en_Mexico__aproximaciones_y_tendencias_1985_-2014.pdf.
- Simons, G, y P Lewis. 2013. «*The world's language in crisis, a 20 year update*». Ponencia presentada en el 27th *Language Symposium on Language Death, Endangerment: Documentation and Revitalization. University of Wisconsin, 2011*».
- Sims, K. R. E. 2008. «*Environment v. development: evidence from Thai protected areas*». *Working Paper, Amherst College, available from: https://www.amherst.edu/media/view/115011/original/Sims_Thai_PA_9-28-08.pdf* retrieved 9/6-2009.
- Singh, Susheela, y Jacqueline E Darroch. 2012. «*Adding it up: Costs and benefits of contraceptive services*». *Guttmacher Institute and UNFPA*.
- SITEAL, (Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina). 2012. «La situación educativa de la población indígena y afrodescendiente en América Latina». *International Institute for Educational Planning*.
- Sosa-Rubi, Sandra G., Biani Saavedra-Avendano, Claudia Piras, S. Janae Van Buren, y Sergio Bautista-Arredondo. 2016. «*True Love: effectiveness of a school-based program to reduce dating violence among adolescents in Mexico City*». *Prevention Science*, 1-14.
- Stevens, Caleb, Robert Winterbottom, Jenny Springer, y Katie Reytar. 2014. «*Securing rights, combating climate change: How strengthening community forest rights mitigates climate change*». *World Resources Institute: Washington, D.C., USA*, 56.
- Stoeger, Heidrun, Xiaoju Duan, Sigrun Schirner, Teresa Greindl, y Albert Ziegler. 2013. «*The effectiveness of a one-year online mentoring program for girls in STEM*». *Computers & Education* 69: 408-18.

- Stuart, Sheila. 2014. *The Beijing Platform for Action: Twenty Years of Implementation in the Caribbean*. ECLAC.
- Svaleryd, Helena. 2009. «*Women's representation and public spending*». *European Journal of Political Economy* 25 (2): 186-98.
- Szekely, Claudia Piras, y Monserrat Bustelo. 2017. «Reduciendo la Segregación Laboral de Género en México mediante la Provisión de Información». Banco Interamericano de Desarrollo, *Forthcoming*.
- Tacsir, Ezequiel, Matteo Grazzi, y Rafael Castillo. 2014. «*Women in Science and Technology: What Does the Literature Say?*» *Inter-American Development Bank*.
- Taylor-Robinson, Michelle M., y Roseanna Michelle Heath. 2003. «*Do women legislators have different policy priorities than their male colleagues? A critical case test*». *Women & Politics* 24 (4): 77-101.
- The Lancet. 2016. «*The Lancet Maternal Health Series*». www.maternalhealthseries.org.
- Thévenon, Olivier, y Anne Solaz. 2013. «*Labour market effects of parental leave policies in OECD countries*».
- Tinker, Anne, Petra ten Hoop-Bender, Shahida Azfar, Flavia Bustreo, y Robin Bell. 2005. «*A continuum of care to save newborn lives*». *The Lancet* 365 (9462): 822.
- Todd, Petra. 2013. «*How to Improve Women's Employability and Quality of Work in Developing and Transition Economies*». *A Roadmap for Promoting Women's Economic Empowerment*. Available at: www.womeneconroadmap.org. Accessed November.
- Toledo, Alejandro, Alberto Chong, y Andrea Moro. 2009. *Discrimination in Latin America: an economic perspective*. *World Bank Publications*.
- Torero, M, y al. 2013. «*Strengthening Women's Entrepreneurship in Peru*». IIPA.
- Townsend, John, y B. Newman. 1985. «*Bilingual Education Project in Guatemala: Preliminary Results on the Test of Principal Hypothesis during 1983*». *Nutrition Institute for Central America and Panama (INCAP), Guatemala City*.
- Treviño, Ernesto, Héctor Valdés, Mauricio Castro, Roy Costilla, Carlos Pardo, y Francisca Donoso Rivas. 2010. *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*. OREALC/UNESCO.
- Turan, Janet Molzan, Hacer Nalbant, Ayşen Bulut, y Yusuf Sahip. 2001. «*Including expectant fathers in antenatal education programmes in Istanbul, Turkey*». *Reproductive health matters* 9 (18): 114-25.
- UNESCO Data. s.f.. «Estadísticas». <http://data.uis.unesco.org/index.aspx?queryid=163>.
- UNESCO. 2015. *Informe de Resultados TERCE, Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo*.

- UNFPA. 2010. «*Intercultural sexual and reproductive health among indigenous peoples in Latin America*». UNFPA.
- Unicef. 2012. «Guía de transversalización de la interculturalidad en proyectos de desarrollo: Salud, higiene y protección contra la violencia». *Bolivia*, available at http://www.unicef.org/bolivia/resources_24854.htm. US Public Health Service (1999), 'Department of Health and Human Services, *Mental Health: a report of the*.
- Unicef Data. s.f. «Estadísticas». <https://data.unicef.org/topic/maternal-health/antenatal-care/>.
- United Nations, 2015. «2015-2024 Decenio Internacional para los Afrodescendientes» <http://www.un.org/es/events/africandescentdecade/background.shtml>.
- Union Interparlamentaria. 2017. «*Women in Politics: 2017*.» <https://beta.ipu.org/resources/publications/infographics/2017-03/women-in-politics-2017>.
- UN Women. 2016. «*Levering Co-Benefits between Gender Equality and Climate Action for Sustainable Development*».
- UN WomenWatch, 2009. «*Women, Gender Equality and Climate Change*».
- Valdivia, Martin. 2009. «Concesionando el camino hacia el desarrollo. Impactos iniciales del Programa de Caminos Rurales». GRADE.
- . 2015. «*Business training plus for female entrepreneurship? Short and medium-term experimental evidence from Peru*». *Journal of Development Economics* 113: 33-51.
- Valenzuela, María Elena, y Marta Rangel. 2004. *Desigualdades entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina*. OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Van Dam, Chris. 2011. «*Indigenous territories and REDD in Latin America: Opportunity or threat?*» *Forests* 2 (1): 394-414.
- Varkey, Leila Caleb, Anurag Mishra, Anjana Das, Emma Ottolenghi, Dale Huntington, Susan Adamchak, M. E. Khan, y Frederick Homan. 2004. «*Involving men in maternity care in India*». *New Delhi: Population Council*, 62.
- Verma, Ravi, Julie Pulerwitz, V. Sharma Mahendra, Sujata Khandekar, Ajay K. Singh, Subha S. Das, Sunil Mehra, Anita Nura, y Gary Barker. 2008. «*Promoting gender equity as a strategy to reduce HIV risk and gender-based violence among young men in India*». *Washington, DC: Population Council*.
- Verner, Dorte. 2010. *Reducing Poverty, Protecting Livelihoods, and Building Assets in a Changing Climate: Social Implications of Climate Change for Latin America and the Caribbean*. *The World Bank Publications*.

- Verschuuren, Bas. 2006. «*An overview of cultural and spiritual values in ecosystem management and conservation strategies*». En *International Conference on Endogenous Development and Bio-Cultural Diversity*.
- Veza, Evelyn. 2015. «Policies towards female labor force participation». *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*.
- Wellings, Kaye, Melissa J. Palmer, Rebecca S. Geary, Lorna J. Gibson, Andrew Copas, Jessica Datta, Anna Glasier, Rachel H. Scott, Catherine H. Mercer, y Bob Erens. 2016. «*Changes in conceptions in women younger than 18 years and the circumstances of young mothers in England in 2000–12: an observational study*». *The Lancet* 388 (10044): 586-95.
- Wong, Yen Nee. 2012. «*World Development Report 2012: Gender equality and development*». En *Forum for Development Studies*, 39:435-44. Taylor & Francis.
- Wray, Natalia, y Jonathan Renshaw. 2004. «Indicadores de bienestar y pobreza indígena». *Inter-American Development Bank*.
- Xavier, S., Donna Kelley, Jacqui Kew, Mike Herrington, y Arne Vorderwulbecke. 2012. «*Global Entrepreneurship Monitor Report 2012*». *Global Entrepreneurship Research Association*. Londres, Reino Unido.
- Yanyan Liu, y Klaus Deininger. 2013. «*Welfare & Poverty Impacts. The Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Scheme*». IIPA.
- Yáñez-Pagans, Patricia. 2014. «*Do We Need More Women in Power? Gender, Public Policy, and Development in Bolivia*». *IDB Working Paper Series*.