

Documento de CT

I. Información Básica de la CT

▪ País/Región:	HONDURAS
▪ Nombre de la CT:	Apoyo a la implementación del plan de acción de la Iniciativa de Paridad de Género en Honduras
▪ Número de CT:	HO-T1467
▪ Jefe de Equipo/Miembros:	Hidalgo, Nidia (SCL/GDI) Líder del Equipo; Contin Steinemann, Christian Alberto (VPC/FMP); Rodriguez De Corleto Flor De Maria (SCL/GDI); Caballero Gamero Jesus David (SCL/GDI); Lugo Moreno, Monica Bibiana (LEG/SGO); Rios Galvez, Ana R. (PTI/ARD); Sanchez Galindo Stephanie Michelle (SCL/GDI); Gonzalez Martinez, Carolina (TTD/TTR); Silva Porto Diaz, Maria Teresa (SCL/SPL); Villanueva, Maria Teresa (SCL/GDI); Lozano Flores, Raul Enrique (VPC/FMP)
▪ Taxonomía:	Apoyo al Cliente
▪ Operación a la que la CT apoyará:	.
▪ Fecha de Autorización del Abstracto de CT:	5 Mar 2025.
▪ Beneficiario:	República de Honduras; Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMujer); Despacho de Promoción e Inversiones
▪ Agencia Ejecutora y nombre de contacto:	Inter-American Development Bank
▪ Donantes que proveerán financiamiento:	OC SDP Ventanilla 1 - Capacidad operativa y diálogo sobre políticas para países elegibles para finan(W1D)
▪ Financiamiento solicitado del BID:	US\$250,000.00
▪ Contrapartida Local, si hay:	US\$0
▪ Periodo de Desembolso (incluye periodo de ejecución):	30 meses
▪ Fecha de inicio requerido:	1 de julio de 2025
▪ Tipos de consultores:	Firmas y consultores individuales
▪ Unidad de Preparación:	SCL/GDI-Genero y Diversidad
▪ Unidad Responsable de Desembolso:	CID/CHO-Representación Honduras
▪ CT incluida en la Estrategia de País (s/n):	Si
▪ CT incluida en CPD (s/n):	Si
▪ Alineación a la Actualización de la Estrategia Institucional 2024-2030:	Igualdad de género; Protección social y desarrollo del capital humano; Igualdad de género e inclusión de grupos de población diversos

II. Objetivos y Justificación de la CT

- 2.1** Según el Informe Global sobre la Brecha de Género 2024 del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés)¹, la región de América Latina y el Caribe (LAC) tiene el tercer nivel de paridad más alto del mundo, con un 74,2% comparado con otras regiones a nivel global. Sin embargo, muchos países en la región aún enfrentan significativas brechas de género. En el caso de Honduras, ocupa la posición 59 de 146 países evaluados en el ranking mundial, con un Índice

¹ World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2024. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf

Global de Brecha de Género de 0,726². Las dimensiones con mayor rezago son la participación económica y las oportunidades, donde Honduras se ubica en la posición 94 con una brecha de 0,654, y el empoderamiento político, en la posición 52 con una brecha de 0,288.

- 2.2** La participación de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto significativo en el desarrollo económico. Sin embargo, persiste una brecha desfavorable de género en cuanto a la inserción laboral de las mujeres en el país, siendo este factor el más preponderante asociado a una pérdida de ingresos estimada en cerca del 22%, cifra superior al promedio de América Latina, que es del 17%³.
- 2.3** En 2024, a nivel nacional, la tasa de participación laboral de hombres de 15 años o más fue del 73,9%, superando a la de las mujeres del mismo grupo de edad, que alcanzó 40,9%⁴. Esta última estuvo por debajo del promedio de LAC (52,8%)⁵. Estudios^{6,7} han evidenciado que la vida conyugal y la maternidad afectan negativamente la participación laboral femenina en Honduras, debido a la carga de trabajo doméstico y del cuidado vinculada a esos factores.
- 2.4** La brecha de género en la participación laboral es aún más pronunciada en las zonas rurales, donde, en ese mismo año, la tasa alcanzó 75,7% para los hombres, mientras que para las mujeres fue de apenas 31,6%⁸. Las mujeres rurales siguen enfrentando desigualdades estructurales, políticas y socioeconómicas que limitan el reconocimiento y la plena valoración de su trabajo reproductivo, productivo y comunitario. Como resultado las mujeres rurales tienen baja participación y liderazgo en los mecanismos y espacios de toma de decisiones, en la ejecución de los programas agrarios o de desarrollo rural, y en los sistemas productivo⁹.
- 2.5** Adicionalmente, el contexto generalizado de violencia, incluyendo la violencia de género, limita la participación laboral y empresarial de las mujeres. En Honduras, un 36% de las mujeres manifiesta que, con frecuencia, ha tenido que dejar de hacer actividades de trabajo o esparcimiento por temor a ser víctima de delito de violencia (6 pp. menos en el caso de los hombres). Según la Encuesta Nacional Especializada sobre la Violencia Contra las Mujeres y Niñas (ENESVMN), en 2022 el 52,8% de las mujeres y niñas de 15 años o más había sufrido algún tipo de

² El índice Global de Brecha de Género desarrollado por el WEF mide la igualdad de género en cuatro áreas clave: participación económica y oportunidades, logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político. Un índice de 1 (o 100%) significa que un país ha cerrado completamente su brecha de género en las cuatro áreas clave. Por otro lado, un índice menor a 1 (o 100%) indica que aún existen desigualdades de género en alguna o todas las áreas evaluadas.

³ Veronica Michel e Ian Walker (2019). "Honduras: Diagnóstico del Trabajo." Banco Mundial, Washington DC. En: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/693201581006292650/pdf/Jobs-Diagnostic-Honduras.pdf>

⁴ Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXXI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2024. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FM.ZS>

⁵ Martínez, André et al. (2021). Desigualdad de género en la participación laboral y remuneraciones en el grupo de países CID. Nota técnica del Banco Interamericano de Desarrollo; IDB-TN-2145. En: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Participaci%C3%B3n_Laboral_Femenina_Qu%C3%A9_e_xplica_las_brechas_entre_pa%C3%ADses_Resumen_ejecutivo_es_es.pdf

⁷ Michel y Walker (2019)

⁸ Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXXI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, junio 2024.

⁹ Oxfam (s.f.) <https://cieg.unam.mx/covid-genero/pdf/reflexiones/sociedad-civil/26-estudio-sobre-impacto-pandemia-COVID-19-honduras.pdf>

violencia a lo largo de su vida, y 23,2% en los últimos 12 meses¹⁰. Dentro del ámbito público, el espacio donde las mujeres reportaron haber experimentado mayores niveles de violencia fue el laboral, con un 31,9% a lo largo de su vida y un 9,3% en el último año, pero 94,9% no buscó ayuda¹¹.

- 2.6** Una encuesta empresarial en Honduras¹² reveló que 34% de las empresas encuestadas reconoce la existencia del acoso y la violencia de género como un problema dentro de su organización. Si bien 8 de cada 10 empresas encuestadas cuentan con alguna medida para la prevención y atención de la violencia de género, los mecanismos son muy variados. Predomina los canales de denuncia anónimos (37% de las empresas) o las capacitaciones a líderes (31%), es decir, medidas puntuales que reflejan la falta de políticas, planes o protocolos para abordar esta problemática de una manera integral y efectiva.
- 2.7** Con el objetivo de contribuir al cierre de las brechas económicas de género en el mercado laboral y sector empresarial, en el año 2016 el BID y el WEF se aliaron para impulsar la la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) en la región, alianza a la que se suma la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) en el año 2019. La IPG es una plataforma de carácter público-privado orientada a incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, reducir la brecha salarial de género y promover la participación de mujeres en puestos de liderazgo. Hasta ahora las IPG han operado en diez países de LAC: Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Panamá y República Dominicana.
- 2.8** En 2024, Honduras lanzó oficialmente su IPG bajo el liderazgo de la Secretaría de Asuntos de la Mujer (SEMUJER), y del Despacho de Promoción e Inversiones, con el apoyo del BID y el WEF, presentando un plan de acción basado en cuatro objetivos estratégicos: (i) impulsar el empoderamiento económico de las mujeres rurales y su acceso a recursos productivos agropecuarios; (ii) fortalecer la participación y representación de mujeres en puestos de liderazgo en empresas públicas y privadas; (iii) mejorar la competitividad de las empresas lideradas por mujeres; y (iv) promover entornos laborales seguros, libres de violencia, acoso y discriminación. En línea con estos objetivos, la IPG ha logrado avances significativos fortaleciendo la colaboración público-privada y desarrollando iniciativas clave para reducir las brechas de género: (i) se implementó el programas de educación financiera para mujeres en el agro a través de módulos sobre empoderamiento económico, planificación financiera e inclusión financiera; (ii) se desarrolló una cohorte del programa de liderazgo femenino, dirigido a mujeres en cargos directivos medios en el sector público y privado; (iii) para impulsar la competitividad de las mujeres empresarias, se creó la ruta de servicios para mujeres empresarias; y (iv) se elaboró el kit de herramientas para la prevención y atención del acoso y violencia de género en el trabajo, incluyendo

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta Nacional Especializada Sobre Violencia Contra Las Mujeres y Niños de 15 años y más en Honduras (ENESVMN), 2022.

¹¹ ENESVMN 2022.

¹² IPG Honduras (2024). Encuesta empresarial sobre la percepción del acoso y violencia de género en el lugar de trabajo. Documento de trabajo.

un diagnóstico sobre la situación en empresas e instituciones públicas, herramientas para el desarrollo de políticas internas, programas de sensibilización y procedimientos para la atención de casos. Desde la creación de la IPG en este país, el BID ha apoyado el funcionamiento de su Secretaría Técnica, cuya función es brindar asistencia operativa y logística para la implementación, seguimiento y difusión de las acciones de la iniciativa, incluyendo la coordinación de reuniones, el fortalecimiento de alianzas y la elaboración de informes. Dicha Secretaría opera bajo la SEMUJER y el Despacho de Inversiones.

- 2.9** La presente Cooperación Técnica (CT) tiene como objetivo apoyar la implementación del plan de acción y la sostenibilidad de la IPG en Honduras para avanzar hacia la igualdad de género en la participación laboral y empresarial. Los objetivos específicos son: (i) fortalecer el empoderamiento económico y liderazgo de mujeres rurales; (ii) brindar asistencia técnica para prevenir la discriminación y la violencia de género en empresas e instancias públicas; (iii) fortalecer y fomentar la sostenibilidad de la IPG.
- 2.10 Complementariedad/sinergias con otras operaciones del BID.** Esta CT generará sinergias con la operación HO-L1237 “Programa de apoyo para la inserción laboral en Honduras”¹³ cuyo objetivo es mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en el país, con énfasis en mujeres. Mientras dicha operación actúa del lado de la oferta laboral, la CT intervendrá del lado de la demanda, trabajando con empleadores para promover entornos laborales libres de discriminación y violencia hacia las mujeres, a través de la implementación de la IPG.
- 2.11** También la CT coordinará con las operaciones HO-L1243/ HO-G1266 Desarrollo bajo en carbono, climáticamente resiliente e inclusivo en las Cuencas de El Cajón y el Lago De Yojoa en Honduras y HO-L1259 Agrobosques sostenibles y resilientes (en preparación), que apoyarán con asistencia técnica y financiera a productoras y empresarias de los sectores agropecuarios, forestales, pesqueras, acuícolas, agroturismo/ecoturismo y economía circular. La CT ofrecerá un conjunto de herramientas (toolkit) orientado a fortalecer el empoderamiento económico y el liderazgo de estas mujeres.
- 2.12 Alineación Estratégica.** El proyecto es consistente con la Estrategia Institucional del Grupo BID: Transformación para una Mayor Escala e Impacto (BIDImpact+) (CA-631) y se alinea con el objetivo de reducir la pobreza y la desigualdad al fomentar el empoderamiento económico de las mujeres. El proyecto también se alinea con las siguientes áreas de enfoque estratégico: (i) igualdad de género e inclusión de grupos de diversos de la población, y (ii) protección social y desarrollo del capital humano, mediante el apoyo a una intervención integral que promueve la inclusión laboral y empresarial en Honduras, a través del empoderamiento

¹³ Esta operación de préstamos tiene objetivo general es mejorar las oportunidades de inserción laboral en el sector formal de los buscadores de empleo en el país, y uno de sus objetivos específicos es fortalecer habilidades para la empleabilidad de los buscadores de empleo.

económico y el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres rurales, así como la prevención de la discriminación y la violencia en el ámbito laboral. El objetivo es ampliar las oportunidades económicas de las mujeres, incluyendo a aquellas de la comunidad LGBTQ+, indígenas, afrodescendientes y con discapacidad. También, se alinea con la Actualización de la Estrategia de País del Grupo BID con Honduras 2019-202 (GN-2944-3)¹⁴ su objetivo de aumento en la cobertura de servicios especializados para las mujeres. Asimismo, la CT se alinea con el compromiso preestablecido 4 del OC SPD Ventanilla 1 Capacidad operativa y diálogo sobre políticas para países elegibles para financiamiento concesional de Capital Ordinario (W1D) de acuerdo con lo establecido en la GN-2819-14, que busca fortalecer las capacidades de los países más pobres y vulnerables para llevar a cabo reformas en el sector público e involucrar al sector privado. La operación es consistente con el Marco Sectorial de Género y Diversidad (GN-2800-13) en la línea de acción de subsanar las brechas derivadas de factores estructurales al apoyar a la IPG en la promoción de oportunidades económicas e inclusión laboral a través de estrategias sostenibles. Además, se alinea con el [Plan de Gobierno para refundar Honduras 2022-2026](#) en el eje de género “nada sobre nosotras, sin nosotras”, que aborda la inserción y participación efectiva y beneficiosa de la mujer en la economía del país y la violencia contra las mujeres; y con América en el Centro, en el pilar de desarrollo social de los jóvenes, área temática que considera la reducción de brechas de género al promover oportunidades económicas para mujeres.

III. Descripción de las actividades/componentes y presupuesto

- 3.1 Componente 1. Empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres rurales (US\$105.000).** Este componente tiene como objetivo fortalecer la autonomía económica de las mujeres rurales y su participación efectiva en la toma de decisiones dentro de espacios comunitarios y productivos. Para ello, se brindará asistencia técnica a instituciones del sector público y privado, entre ellas la SEMUJER y la Secretaría Técnica de la IPG, mediante la contratación de una especialista de empoderamiento económico y liderazgo de mujeres rurales. Esta asistencia técnica estará orientada a fortalecer los mecanismos institucionales que potencien el liderazgo femenino y a desarrollar las capacidades de las mujeres rurales afiliadas a dichas organizaciones. Entre las acciones previstas se incluyen programas de formación de liderazgo y mentoría, integración del enfoque de género en normativas, políticas y planes estratégicos del sector rural o de gremios y organizaciones rurales, así como estrategias para abordar la sobrecarga de trabajo no remunerado y de cuidados como una barrera para su participación plena y liderazgo. La especialista también apoyará la elaboración de estudios y diagnósticos participativos que identifiquen barreras y oportunidades para el empoderamiento económico de este grupo poblacional, con el fin de sustentar intervenciones estratégicas a nivel local. Asimismo, desarrollará un

¹⁴ En seguimiento de los protocolos establecidos en las directrices vigentes para las estrategias de país, el Grupo BID (GBID) y el Gobierno de Honduras acordaron realizar una actualización de la Estrategia de País que será válida hasta el 31 de diciembre de 2026.

toolkit con metodologías, herramientas prácticas y guías adaptadas al contexto rural destinado a promover dicho liderazgo¹⁵. Adicionalmente, se apoyará la generación y análisis de datos sobre uso del tiempo de las mujeres rurales, mediante la contratación de un consultor especializado, con el fin de evidenciar las brechas de género vinculadas al trabajo de cuidados no remunerado, productivo y comunitario, y fomentar la valoración de estos aportes en el diseño de políticas públicas. Finalmente, se implementarán procesos de formación y sensibilización dirigidos a actores del ámbito nacional, local y comunitario, con el propósito de reconocer la situación de las mujeres rurales, transformar normas sociales discriminatorias y generar un entorno habilitante para su participación equitativa en la vida económica, social y política. Se financiará: (i) una especialista en empoderamiento económico y liderazgo mujeres rurales para brindar asesoría técnica en acciones de fortalecimiento institucional; (ii) un consultor especializado para la construcción de instrumentos de recolección de datos de uso del tiempo para el análisis de la situación de las mujeres rurales; y (iii) la organización de actividades de capacitación, diálogo y sensibilización sobre el empoderamiento económico y liderazgo de mujeres rurales.

- 3.2 Componente 2. Espacios laborales seguros, libres de acoso y violencia de género (US\$60.000).** Este componente fortalecerá la prevención de la discriminación y la violencia de género mediante asistencia técnica especializada y actividades de sensibilización. Se financiará: (i) asesoría técnica para apoyar a cinco organizaciones públicas y/o privadas en el pilotaje del kit de herramientas para la prevención y atención del acoso y la violencia de género en el ámbito laboral. Las organizaciones participantes en el pilotaje serán seleccionadas con base en los siguientes criterios: contar con la voluntad y el compromiso institucional de implementar el toolkit; no contar previamente con protocolos o políticas institucionales en esta materia; y dar prioridad a aliados de la IPG o gremios empresariales interesados en promover posteriormente el uso del toolkit entre sus agremiados; (ii) eventos de diálogo y sensibilización sobre la discriminación y violencia de género en empresas y entidades públicas; y (iii) apoyo técnico para la diseminación de este kit de herramientas, junto con el diseño de campañas de sensibilización en medios digitales. Los fondos de la implementación campañas no se incluirán en la presente CT, y provendrán de las contribuciones de socios estratégicos de la IPG.
- 3.3 Componente 3. Fortalecimiento y sostenibilidad de la IPG (US\$85.000).** Este componente fortalecerá la continuidad de la IPG mediante el apoyo a la gestión técnica, establecimiento de mecanismos de sostenibilidad y promoción de su adopción en el sector empresarial. Se financiará: (i) Secretaría Técnica de la IPG, por medio de una consultora en apoyo a la coordinación y gestión de la IPG; (ii) especialista de planificación, monitoreo y evaluación de los resultados de

¹⁵ El toolkit podría incluir módulos de capacitación sobre liderazgo de mujeres rurales, así como módulos de sensibilización, modelos de autodiagnóstico y políticas institucionales en materia de igualdad de género para cooperativas y organizaciones rurales. Este toolkit se articulará con recursos existentes de FAO, ONU Mujeres, OIT, FIDA y CEPAL, etc. sobre liderazgo y empoderamiento económico de mujeres rurales.

implementación de la IPG; (iii) desarrollo de una propuesta de gobernanza y sostenibilidad de la IPG que incluya un análisis legal y de políticas públicas para darle sustento normativo; y (iv) asesoría para el diseño y lanzamiento de la estrategia de adhesión de empresas y comunicación de la IPG. Esta última actividad será potenciada por instituciones en el grupo de liderazgo de la IPG y aliados estratégicos.

3.4 Resultados. El resultado principal será la implementación del plan de acción y sostenibilidad de la IPG fortalecidas. El resultado será medido a través de los siguientes indicadores: (i) kit de herramientas para promover el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres rurales adoptado por entidades sectoriales nacionales; (ii) número de organizaciones públicas y privadas que han adoptado el kit de herramientas para la prevención y atención del acoso y la violencia de género en el ámbito laboral; (iii) mecanismo de sostenibilidad de la IPG aprobado por el grupo de liderazgo de la iniciativa; y (iv) número de empresas que han firmado el protocolo de adhesión a la Iniciativa de Paridad de Género (Ver Anexo II).

3.5 Presupuesto. El costo total de la CT es de US\$250.000 los cuales serán financiados con recursos del Programa Estratégico para el Desarrollo Financiado con Capital Ordinario (OC-SDP) Ventanilla 1: Capacidad operativa y diálogo sobre políticas para países elegibles para financiamiento concesional de Capital Ordinario (W1D). No se prevé contrapartida local.

Presupuesto Indicativo (US\$)			
Actividad / Componente	Descripción	OC-SDP Ventanilla 1 (W1D)	Financiamiento Total
Componente 1	Empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres rurales	105.000	105.000
Componente 2.	Espacios laborales seguros, libres de acoso y violencia de género	60.000	60.000
Componente 3.	Fortalecimiento y sostenibilidad de la IPG	85.000	85.000
Total		250.000	250.000

3.6 Supervisión de la CT. La jefa de equipo será la especialista de Género y Diversidad (SCL/GDI) ubicada en la Representación del BID en El Salvador, quien será responsable de la ejecución, supervisión y coordinación de la CT, con el apoyo de los miembros del equipo de la operación.

3.7 Monitoreo y Evaluación. Cada año, el equipo de proyecto del BID proveerá a GPS/GCM informes de esta CT sobre los resultados y productos alcanzados, los cuales serán preparados por el equipo de proyecto del BID.

IV. Agencia Ejecutora y estructura de ejecución

4.1 El BID, a través de la División de Género y Diversidad (SCL/GDI), se encargará de la ejecución de la CT, en consistencia con lo establecido en Anexo II del documento Guías Operativas para el Procesamiento de CT (OP-619-4), por solicitud de la contraparte (Anexo I), debido a que la SEMUJER no cuenta con la

experiencia institucional para implementar las acciones con el sector privado y gestionar la IPG. El Banco cuenta con una amplia experiencia en la implementación de las IPG, dado que ha apoyado estas iniciativas en 10 países de la región.

- 4.2 Dado que los objetivos de la CT y de la IPG de Honduras, se enfocan en fomentar el empoderamiento de las mujeres rurales y prevenir la discriminación y la violencia de género en el ámbito laboral, tanto en empresas como en organizaciones públicas, SCL/GDI coordinará con la División de Protección Social y Mercados Laborales (SCL/SPL) y la División de Desarrollo Agrícola y Rural (PTI/ARD), cuyas especialistas asignadas a Honduras forman parte del equipo del presente proyecto. A nivel de las entidades nacionales, la coordinación principal del BID se realizará con la SEMUJER, entidad que lidera la IPG con el apoyo del BID y del WEF, y además es el ente rector de las políticas de igualdad de género en el país.
- 4.3 Los productos de conocimiento y digitales que se generen en el marco de esta cooperación técnica serán de propiedad del Banco y podrán colocarse a disposición del público bajo licencia de *creative commons*. No obstante, a solicitud del beneficiario, se podrá también ceder o licenciar la propiedad intelectual de dichos productos a su favor.
- 4.4 **Adquisiciones.** Todas las adquisiciones a ejecutarse bajo esta Cooperación Técnica han sido incluidas en el Plan de Adquisiciones (Anexo IV) y se contratarán de conformidad con las políticas y regulaciones aplicables del Banco de la siguiente manera: (a) Contratación de consultores individuales, según lo establecido en la norma sobre Fuerza Laboral Complementaria (AM-650) y (b) Contratación de servicios prestados por firmas consultoras de acuerdo a la Política de Adquisiciones Institucionales (GN-2303-33) y sus Directrices.
- 4.5 **Desembolsos.** Los desembolsos de la CT se realizarán desde CID/CHO. El período de desembolsos será de 30 meses.

V. Riesgos importantes

- 5.1 Durante la ejecución de la CT podrían presentarse los siguientes riesgos:
- 5.2 La falta de capacidades institucionales, escasa articulación intersectorial y limitada asignación de recursos para atender a las mujeres rurales podría impedir la implementación efectiva de la estrategia de empoderamiento económico y liderazgo dirigida a ellas, lo que limitaría los resultados esperados para este grupo poblacional. Para mitigar este riesgo, se establecerán mecanismos de seguimiento y monitoreo, se formalizarán compromisos entre las partes involucradas mediante acuerdos de colaboración, y se brindará asistencia técnica continua para fortalecer capacidades institucionales y garantizar la aplicación efectiva de la estrategia.
- 5.3 La falta de interés o compromiso por parte de empresas e instancias públicas para adoptar protocolos de prevención de la violencia de género podría dificultar su implementación efectiva en los entornos laborales e institucionales. Esto aumentaría el riesgo de mantener prácticas discriminatorias, reduciría la protección a las víctimas y limitaría los avances hacia la igualdad de género. Para mitigar este riesgo, se implementará estrategias de comunicación, sensibilización

y asistencia técnica a estas organizaciones a través de la Secretaría Técnica de la IPG para facilitar su adopción.

- 5.4** Un cambio de gobierno podría conllevar modificaciones en las prioridades de política pública o reestructuraciones institucionales, lo que generaría retrasos en la ejecución del plan de acción de la IPG y limitaría su alcance y sostenibilidad. Para mitigar este riesgo, se contratará una consultoría técnica, a través de la CT, con el objetivo de acelerar la implementación del plan de acción e identificar mecanismos normativos e institucionales que respalden su continuidad durante los cambios de administración gubernamental.

VI. Excepciones a las políticas del Banco

- 6.1** No hay excepciones a las políticas del Banco.

VII. Aspectos Ambientales y Sociales

- 7.1** Esta Cooperación Técnica no está destinada a financiar estudios de prefactibilidad o factibilidad de proyectos de inversión específicos o estudios ambientales y sociales asociados a ellos, por lo tanto, esta CT no tiene requisitos aplicables del Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del Banco.

Anexos Requeridos

[Solicitud del Cliente_9410.pdf](#)

[Matriz de Resultados_62893.pdf](#)

[Términos de Referencia_94285.pdf](#)

[Plan de Adquisiciones_26090.pdf](#)