

TOOLKIT

PARA LA INTEGRACIÓN DEL
ENFOQUE DE GÉNERO,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
(GDI) EN LOS PROYECTOS DE
DESARROLLO

FONPLATA
Banco de Desarrollo

TOOLKIT PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (GDI) EN LOS PROYECTOS DE DESARROLLO

AUTORES:

Adriana Daza
Carolina Benítez
Javier Pinto Valverde
Silvia Salinas
Claudia Gutiérrez
Agustín Nacinovich

DISEÑO EDITORIAL:

María René Tapia - Cristian Cortez

CONTACTO: Carolina Benítez (cbenitez@fonplata.org - contacto@fonplata.org)

AVISO LEGAL:
Este documento ha sido elaborado con la colaboración de expertos externos, cuyas opiniones se expresan de forma autónoma. Las opiniones, análisis y planteamientos presentados en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y **no reflejan necesariamente la posición institucional oficial de FONPLATA**. La versión final estará disponible para su descarga virtual en el sitio web del Banco.

© 2026 FONPLATA – Banco de Desarrollo; este documento técnico está licenciado bajo una Licencia Creative Commons Atribución–No Comercial–Compartir Igual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0). Usted puede copiar, distribuir, comunicar públicamente y adaptar este material, siempre que sea con fines no comerciales, se otorgue el crédito correspondiente a la autoría, y cualquier obra derivada se comparta bajo la misma licencia. Algunas imágenes incluidas en esta publicación son propiedad de terceros y no están cubiertas por esta licencia. Se utilizan con la debida autorización o con la atribución correspondiente, y deben ser tratadas conforme a los respectivos derechos de autor.

Más información sobre esta licencia: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

FONPLATA – Banco de Desarrollo. (2026) *Toolkit para la integración del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) en los proyectos de desarrollo.*

AGRADECIMIENTO:

Este recurso fue posible gracias al esfuerzo y compromiso del equipo técnico que contribuyó a su desarrollo. Asimismo, fue realizado mediante recursos de Cooperación técnica de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) en el marco del contrato con la empresa Carbon Trust, a través de Practical Action.

Agradecemos a dicha institución y cada funcionario del equipo FONPLATA por su valiosa colaboración, experiencia y dedicación en la construcción de este documento.

ABSTRACT

El presente Toolkit de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) constituye una herramienta técnica y estratégica desarrollada por FONPLATA – Banco de Desarrollo para fortalecer la transversalización de estos enfoques en sus operaciones, proyectos y programas. El documento ofrece un marco conceptual actualizado, alineado con estándares internacionales y buenas prácticas de Organismos Multilaterales. A través de un enfoque modular, el Toolkit guía a los equipos técnicos y organismos ejecutores en la incorporación progresiva del enfoque GDI en todas las fases del ciclo de proyectos, desde la identificación hasta la evaluación y cierre, mediante herramientas prácticas como el Marcador GDI, el Análisis GDI, el enfoque interseccional de brechas y la evaluación de capacidades institucionales. Asimismo, proporciona orientaciones para la formulación de indicadores, la planificación de acciones afirmativas, la sistematización de aprendizajes y la construcción de evidencia sobre el impacto de la inclusión en el desarrollo sostenible. Su implementación refuerza el compromiso institucional de FONPLATA con la equidad, la diversidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, consolidando su liderazgo regional en la promoción de una infraestructura socialmente responsable e inclusiva.

Palabras clave: Género, diversidad, inclusión, enfoque interseccional, proyectos de desarrollo, infraestructura, sostenibilidad, transversalización.

CONTENIDO

Acrónimos **01**

Sección I. Resumen ejecutivo **02**

Evidencia y aporte del enfoque GDI 04

Presentación 05

Presentación: *Guía para incorporar la perspectiva de género, diversidad e inclusión al ciclo de operaciones* 07

Sección II. Marco conceptual **09**

Conceptos importantes 10

Sección III. Estructura y fases del Toolkit **13**

Estructura y fases 14

Resumen de las fases del Toolkit GDI 18

¿Cómo usar este Toolkit? 19

Fase 0. Exploración y Diagnóstico **22**

Marcador y Análisis GDI 24

Análisis GDI: recopilación de datos desagregados 29

Anexo I. Exploración y diagnóstico con enfoque GDI: formulario autoguiado del Marcador GDI 31

Anexo II. Herramientas de apoyo – Análisis GDI 34

Fase 1. Identificación del proyecto **37**

Aplicación inicial del Marcador GDI y del Análisis GDI 39

Anexo III. Identificación del proyecto: formulario simplificado del Marcador GDI 41

Fase 2. Formulación del proyecto **42**

Integración estratégica del enfoque GDI en la Propuesta Operativa (PO) 44

Análisis de brechas con enfoque interseccional 45

Proceso metodológico para la identificación y priorización de brechas GDI 46

Plantilla de identificación de brechas y barreras 47

Paso a paso para incorporar el enfoque GDI en la Propuesta Operativa 49
Indicadores GDI: traduciendo el análisis en resultados medibles 52
Evaluación de capacidades del Organismo Ejecutor (OE) 54
Anexo IV. Herramientas para el análisis interseccional de brechas GDI 56
Anexo V. Herramientas para indicadores GDI 58
Anexo VI. Herramientas para la evaluación de capacidades del Organismo Ejecutor 62

Fase 3. Ejecución del proyecto 64

Fortalecimiento institucional y sensibilización 67
Herramientas para abordar resistencias culturales 69
Monitoreo 70
Gestión de riesgos GDI desde el monitoreo 72
Gestión del conocimiento y comunicación de resultados GDI 73
Anexo VII. Herramientas para capacitación y sensibilización con enfoque GDI 74
Anexo VIII. Herramientas prácticas para el monitoreo con enfoque GDI 77

Fase 4. Evaluación y Cierre del proyecto 81

Evaluación final con enfoque GDI 82
Sistematización de buenas prácticas y aprendizajes GDI 83
Cierre del proyecto con enfoque GDI 84
Anexo IX. Evaluación y cierre del proyecto con enfoque GDI 85

Notas 88

Bibliografía 89

ACRÓNIMOS

AD:	Afrodescendientes
AFD:	Agencia Francesa de Desarrollo
BID:	Banco Interamericano de Desarrollo
BM:	Banco Mundial
CAF:	CAF – Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe
CAPACI:	Sistema de Evaluación de Capacidad Institucional
CARE:	Cooperative for Assistance and Relief Everywhere
EDGE:	Economic Dividends for Gender Equality Certification
FONPLATA:	FONPLATA – Banco de Desarrollo
GDI:	Género, Diversidad e Inclusión
GIS:	Sistemas de Información Geográfica (por sus siglas en inglés)
GyD:	Género y Diversidad
ISP:	Informe Semestral del Proyecto
LGBTQ+:	Lesbianas, gays, bisexuales, transgénero/transexual, queers y otras identidades de género y orientaciones sexuales diversas
MRE:	Matriz de Resultados
MyE:	Monitoreo y Evaluación
ODS:	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OE:	Organismo Ejecutor
PAC:	Plan de Adquisiciones y Contrataciones
PcD:	Personas con Discapacidad
PI:	Pueblos Indígenas
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PO:	Propuesta Operativa
RRHH:	Recursos Humanos
TdR:	Términos de Referencia
TIC:	Tecnologías de la Información y la Comunicación

FONPLATA
Banco de Desarrollo

SECCIÓN I

RESUMEN EJECUTIVO

Resumen Ejecutivo

El Toolkit de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) de FONPLATA es una herramienta estratégica concebida para fortalecer la transversalización de estos enfoques en las operaciones y proyectos del Banco, contribuyendo así a su misión de promover un desarrollo armónico, inclusivo y sostenible en los países miembros. Este documento nace de la convicción de que integrar las perspectivas de género, diversidad e inclusión no solo es un imperativo ético, sino también una condición esencial para mejorar la calidad, efectividad y sostenibilidad de las intervenciones de desarrollo.

Su elaboración responde a un proceso riguroso que combina el análisis institucional, la revisión de estándares internacionales y las lecciones aprendidas de Organismos Multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Banco Mundial (BM), el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En la última década, dichas instituciones han consolidado metodologías para incorporar el enfoque GDI en el ciclo de proyectos, reconociendo que la igualdad de oportunidades y la inclusión de poblaciones diversas (mujeres, pueblos indígenas, personas afrodescendientes, juventudes, personas con discapacidad y población LGBTQ+, entre otras) generan intervenciones más pertinentes y sostenibles.

Base de elaboración

Este kit se construye sobre un enfoque informado por:

Análisis institucional
Profundo de nuestras acciones y desafíos.

Estándares internacionales
Que guían las mejores prácticas.

Lecciones aprendidas
De organismos ejecutores y empresas consultoras líderes.

Avances institucionales de FONPLATA

En el caso de FONPLATA, el Toolkit se alinea con los avances institucionales recientes, entre ellos la aprobación de la Estrategia de Género y Diversidad (2023), la creación de la Línea de compensación Equidad de Género y Juventud, y la obtención de la certificación EDGE, hitos que evidencian un compromiso progresivo con la igualdad de género y la inclusión.

A estos antecedentes se suma el diagnóstico institucional realizado en 2024, que permitió identificar fortalezas, desafíos y oportunidades para profundizar la transversalización de GDI, destacando la necesidad de estandarizar procesos, fortalecer capacidades técnicas y documentar prácticas exitosas para su aplicación sistemática en el ciclo de proyectos.

Estrategia de Género y Diversidad (2023)
Marco institucional que orienta el enfoque.

Línea de compensación Equidad de Género y Juventud
Instrumento financiero orientado a resultados.

Certificación EDGE
Reconocimiento internacional a nuestro compromiso con la igualdad de género.

Diagnóstico institucional (2024)
Base para fortalecer la integración del enfoque GDI en nuestras prácticas.

Evidencia y aporte del enfoque GDI

El Toolkit se sustenta también en la evidencia acumulada de la cooperación internacional, que demuestra que los proyectos con enfoque GDI no solo amplían el acceso de las poblaciones históricamente excluidas a los beneficios del desarrollo, sino que además mejoran los resultados en áreas como el empoderamiento económico de las mujeres, la salud, la participación ciudadana y la cohesión social. Incorporar la perspectiva de género y diversidad en los proyectos permite comprender mejor las necesidades diferenciadas de las comunidades, reducir desigualdades y potenciar el impacto transformador de las inversiones.



Empoderamiento económico de las mujeres



Salud



Participación ciudadana



Cohesión social

Con un marco conceptual actualizado y un enfoque interseccional, el Toolkit organiza sus contenidos en módulos que acompañan todas las fases del ciclo de los proyectos de FONPLATA: desde la evaluación inicial y diagnóstico, hasta la ejecución, el monitoreo y la evaluación final. Incluye guías prácticas, plantillas, herramientas de capacitación y sensibilización, indicadores alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y ejemplos concretos que ilustran cómo integrar los enfoques de género y diversidad en diferentes sectores, como infraestructura, agua y saneamiento, transporte y desarrollo urbano.

Su diseño modular y práctico facilita la adaptación a distintos contextos nacionales y niveles de experiencia técnica, promoviendo el aprendizaje autónomo y la toma de decisiones basada en evidencia. Asimismo, ofrece orientaciones para el fortalecimiento de capacidades internas, la colaboración con los Organismos Ejecutores y la creación de alianzas estratégicas con gobiernos, sociedad civil y sector privado.

El Toolkit GDI de FONPLATA no solo es un instrumento técnico, sino que constituye un paso decisivo en la consolidación del Banco como referente regional en inclusión y equidad. Su implementación contribuirá a elevar la calidad y sostenibilidad de los proyectos financiados, reducir las brechas estructurales de desigualdad y posicionar a FONPLATA como una institución innovadora y comprometida con la Agenda 2030, particularmente con los ODS 5 (igualdad de género), 8 (trabajo decente), 9 (infraestructura sostenible e inclusiva), 10 (reducción de desigualdades) y 11 (ciudades y comunidades sostenibles).

> ***En síntesis**, este Toolkit transforma el compromiso institucional de FONPLATA con el enfoque de género, diversidad e inclusión en prácticas concretas, medibles y replicables, consolidando su liderazgo en la promoción de un desarrollo regional más equitativo, sostenible y humano.*

Presentación



Luciana Botafogo Brito

Presidente Ejecutiva

De acuerdo con el Global Gender Gap Report (World Economic Forum, 2025), aún faltan más de 120 años para alcanzar la paridad de género a nivel global. En América Latina, si bien el progreso ha sido mayor, las brechas persisten en múltiples dimensiones, incluyendo ingresos, acceso al empleo, participación económica y carga de trabajo no remunerado; además de los niveles de violencia contra la mujer que siguen siendo alarmantemente elevados.

Estas desigualdades no solo representan un desafío social, sino también una limitación para el desarrollo económico y la sostenibilidad de las inversiones. Por otro lado, diversos estudios han demostrado que avanzar hacia la igualdad de oportunidades puede generar impactos significativos en el crecimiento económico, la productividad y la cohesión social, con un incremento potencial del PIB global en hasta un 20%.

En un contexto donde las brechas de género y las desigualdades estructurales continúan limitando el desarrollo pleno de nuestras sociedades, integrar estos enfoques en las operaciones no es solo un imperativo ético, sino una condición esencial para mejorar la calidad, efectividad y sostenibilidad de las intervenciones que impulsamos.

Ante este panorama, es clave que los organismos multilaterales desempeñen un rol activo. En FONPLATA estamos convencidos de que no existe desarrollo armónico y sostenible sin igualdad de oportunidades, y en los últimos años hemos dado pasos concretos para fortalecer este compromiso.

El Plan Estratégico Institucional 2022–2026 sentó las bases para una integración más sistemática del enfoque GDI en FONPLATA, incorporándolo como parte del compromiso del Banco y priorizando el financiamiento que promueva la generación de empleo para mujeres y jóvenes; además de contar con un equipo interáreas responsable de la coordinación y seguimiento de los temas de Género, Diversidad e Inclusión.

Posteriormente, mediante la Estrategia de Género y Diversidad 2023–2030 establecimos una hoja de ruta más robusta para integrar el enfoque GDI tanto en el plano institucional como en las operaciones financiadas.

La Estrategia define un marco conceptual y normativo, y también establece líneas de acción concretas para fortalecer capacidades internas, transversalizar el enfoque GDI en todas las fases del ciclo de proyecto, ampliar los instrumentos financieros con criterios de inclusión y posicionar a FONPLATA como un actor regional comprometido con la igualdad.

En el marco de este proceso, en 2023 creamos la Línea de compensación Equidad de Género y Juventud, un instrumento financiero que ofrece condiciones preferenciales para proyectos que integran acciones afirmativas en estas temáticas. Esta herramienta ha permitido no solo incentivar la demanda de proyectos inclusivos, sino también acompañar a los organismos ejecutores en el fortalecimiento de sus capacidades institucionales para abordar las desigualdades de género y promover oportunidades para jóvenes.

Los avances son tangibles: entre 2020 y 2025, se ha incrementado de forma sostenida la cantidad de operaciones que incorporan el ODS 5, así como aquellas que acceden a la Línea de compensación Equidad de Género y Juventud, mejorando la calidad de cada una de nuestras intervenciones.

A su vez, en el año 2024, el Banco obtuvo la certificación EDGE Assess resaltando el compromiso con la igualdad de género y la promoción de un lugar de trabajo inclusivo. Esta evolución refleja una mayor apropiación del enfoque por parte de los equipos técnicos y una creciente voluntad institucional de traducir los compromisos en acciones concretas.

En este camino, el Toolkit de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) que hemos desarrollado es, en definitiva, una invitación a seguir construyendo proyectos que reflejen mejor la diversidad de nuestras sociedades y que generen beneficios más equitativos y sostenibles para todas las personas.

Estamos convencidos de que avanzar en esta agenda no solo contribuye a reducir brechas y ampliar oportunidades, sino que también fortalece el impacto de las inversiones y la capacidad transformadora del desarrollo.

> ***No hay*** *desarrollo armónico y sostenible sin igualdad de oportunidades.*

Presentación

Toolkit GDI – Guía para incorporar la Perspectiva de Género, Diversidad e Inclusión al Ciclo de Operaciones



Carolina Benítez

Especialista Senior en Proyectos, Género, Diversidad e Inclusión

La incorporación de la perspectiva GDI en nuestras operaciones representa una oportunidad concreta para mejorar la calidad, sostenibilidad e impacto de los proyectos que apoyamos. Avanzar hacia intervenciones más inclusivas no solo responde a compromisos institucionales y normativos, sino que también fortalece la eficacia de nuestras acciones y su capacidad de generar beneficios equitativos para todas las personas, contribuyendo activamente a la reducción de brechas estructurales que limitan el desarrollo.

Al mismo tiempo, desde FONPLATA reconocemos que la integración del enfoque GDI es un proceso en construcción. Los avances alcanzados han ampliado el alcance y la complejidad de nuestras acciones; a medida que más operaciones incorporan el enfoque GDI, y que se interactúa con una mayor diversidad de entornos y problemáticas, emergen nuevas necesidades, desafíos técnicos y oportunidades de mejora. Este crecimiento exige fortalecer capacidades, adaptar herramientas y acompañar de forma más cercana a quienes están en contacto directo con las comunidades.

En este contexto, el Toolkit se presenta como una respuesta concreta y estratégica: una herramienta diseñada para acompañar a los distintos actores (equipos técnicos, organismos ejecutores y empresas contratistas) en el proceso de transversalizar el enfoque GDI a lo largo de todo el ciclo de vida de las operaciones, con flexibilidad, claridad y sentido práctico. Su desarrollo fue altamente participativo y basado en evidencia, con aportes de equipos técnicos de

FONPLATA y el análisis de buenas prácticas internacionales, asegurando alineación con estándares globales sin perder de vista las realidades locales.

Lejos de ser un conjunto de exigencias rígidas, este documento propone un enfoque flexible y contextualizado, que reconoce la diversidad de proyectos, sectores y realidades institucionales. Por ello, las herramientas aquí presentadas pueden ser utilizadas de forma gradual, adaptadas a cada fase del proyecto y ajustadas según el nivel de avance y las capacidades disponibles. Cada sección busca facilitar el trabajo cotidiano de quienes diseñan, implementan y evalúan proyectos, promoviendo una mirada más inclusiva, sensible y estratégica.

Sabemos que incorporar la perspectiva GDI en las operaciones no siempre es sencillo, requiere voluntad, conocimiento, tiempo y recursos, pero también sabemos que es posible, y que cada paso en esa dirección fortalece la calidad de nuestras intervenciones y su capacidad de transformar realidades.

Los invitamos a avanzar en ese camino, a usar el Toolkit, adaptarlo, enriquecerlo y compartirlo. Porque la inclusión no es tarea de unos pocos, sino una responsabilidad colectiva. Y porque solo trabajando juntos y juntas, desde donde estemos, podremos construir una región más justa, equitativa y resiliente.

> ***La inclusión** no es tarea de unos pocos, sino una responsabilidad colectiva.*

FONPLATA
Banco de Desarrollo

SECCIÓN II

MARCO CONCEPTUAL

Base conceptual del Toolkit de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) de FONPLATA.

Conceptos importantes

Las siguientes definiciones constituyen la base conceptual del Toolkit de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) de FONPLATA. Han sido adoptadas a partir del análisis comparativo de marcos de referencia y lineamientos elaborados por distintos Organismos Internacionales.

Estas definiciones se han adaptado al contexto institucional y operativo de FONPLATA, considerando las particularidades de sus países miembros y la naturaleza de sus proyectos de inversión. Su objetivo es ofrecer un marco común de comprensión y aplicación de los conceptos clave relacionados con la transversalización de género, diversidad e inclusión en las operaciones del Banco.

De esta manera, FONPLATA consolida un lenguaje técnico compartido que orienta la integración efectiva de los enfoques GDI en todo el ciclo de sus proyectos, garantizando coherencia conceptual, claridad operativa y alineamiento con los estándares internacionales más relevantes.

Género en proyectos

Los proyectos **contribuyen a cerrar las brechas de género existentes y mejorar la situación y calidad de vida de las mujeres, asegurando que hombres y mujeres tengan igualdad en la participación, beneficios y oportunidades del proyecto.** Esta definición se alinea con la noción de igualdad de género entendida como que mujeres y hombres disfrutan de las mismas condiciones y oportunidades para ejercer sus derechos y alcanzar su potencial[1].

Diversidad en proyectos

Los proyectos **toman en cuenta las diferencias en características, orígenes, identidades y perspectivas de las poblaciones beneficiarias y afectadas,** promoviendo una participación diversa en las distintas etapas del proyecto que permita valorar su aporte y considerar su situación, preocupaciones, necesidades e intereses particulares.

El término diversidad, en los proyectos de FONPLATA, incluye a los siguientes grupos poblacionales: (i) pueblos indígenas (PI); (ii) afrodescendientes (AD); (iii) personas con discapacidad (PcD); y (iv) personas que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero/transexual + otras identidades de género y orientaciones sexuales diversas (LGBTQ+)[2].

Inclusión en proyectos

Los proyectos **aseguran que los grupos de población vulnerables o excluidos sean considerados y participen activamente del proyecto,** eliminando barreras, mitigando riesgos y creando condiciones efectivas que potencien beneficios que mejoren su situación, contribuyan a su bienestar y generen condiciones hacia la igualdad[3].



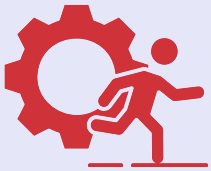


Interseccionalidad

La interseccionalidad es la **interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona**. Cuestiones de identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica o la edad no afectan a una persona de forma separada. Al contrario, estos factores se combinan de distintas maneras, generando desigualdades (o ventajas) diversas[4]. Este concepto reconoce que ciertos grupos (por ejemplo, mujeres pertenecientes a minorías étnicas, con discapacidad, rurales, etc.) enfrentan desafíos únicos por la superposición de múltiples formas de discriminación.

Acciones afirmativas

Conjunto de medidas especiales, específicas y de carácter temporal dirigidas a corregir desigualdades históricas y estructurales que afectan a determinados grupos excluidos. Su objetivo es acelerar la igualdad sustantiva mediante la creación de condiciones que garanticen la participación equitativa de dichos grupos. Estas medidas (justificadas y proporcionales) no se consideran discriminatorias; por el contrario, están diseñadas para desaparecer una vez logrado el propósito de nivelar el punto de partida (es decir, la inclusión de grupos subrepresentados en condiciones de igualdad)[5].





Brechas de género

Diferencias o disparidades entre mujeres y hombres en cuanto a condición, posición o logro en diversos ámbitos (social, económico, político, educativo, cultural, etc.). Se habla de brecha de género cuando, por ejemplo, las mujeres están en desventaja frente a los hombres en algún indicador. Para ONU Mujeres, la brecha de género es precisamente la disparidad en la situación de hombres y mujeres en un determinado aspecto[6].

Transversalización (*mainstreaming*)

Integración sistemática del enfoque de género, diversidad e inclusión en todos los procesos del proyecto (diseño, implementación, monitoreo y evaluación). Consiste en hacer que las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, así como de otros grupos diversos, sean parte integral de la formulación e implementación de políticas y operaciones, de modo que todos se beneficien por igual y se reduzcan las desigualdades. Este enfoque –conocido globalmente como *gender mainstreaming* en el caso de género– asegura que la perspectiva GDI esté presente en todas las esferas y niveles de decisión[7].



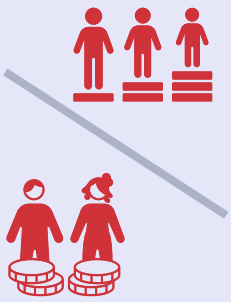


Empoderamiento

Proceso mediante el cual individuos o grupos en situación de desventaja fortalecen sus capacidades, confianza y poder para tomar decisiones y ejercer plenamente sus derechos. En el contexto de género, empoderamiento de las mujeres implica "hacer poderosa o fuerte" a la mujer para que pueda participar en pie de igualdad en la sociedad. De acuerdo con ONU Mujeres, esto incluye promover la igualdad de género en todos los niveles, garantizar un trato equitativo en el trabajo, respetar sus derechos humanos, asegurar su salud y bienestar, y fomentar su educación y desarrollo profesional[8]. El empoderamiento es esencial para eliminar la discriminación y reducir brechas (por ejemplo, la salarial), construyendo sociedades con igualdad de oportunidades.

Igualdad vs. equidad

Igualdad de género se refiere a que **mujeres, hombres, niñas y niños gocen por igual de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones**. Es el objetivo final: paridad completa en condiciones y resultados[9]. Por su parte, equidad de género alude a la justicia en el trato a mujeres y hombres según sus respectivas necesidades. Implica reconocer que existen condiciones de partida diferentes y, por tanto, puede requerir medidas correctivas o distributivas (por ejemplo, acciones afirmativas) para lograr resultados equitativos[10]. En resumen, la igualdad busca que todos lleguen al mismo nivel, mientras la equidad proporciona los medios adecuados para alcanzar esa igualdad efectiva.



FONPLATA
Banco de Desarrollo

SECCIÓN III

ESTRUCTURA Y FASES DEL TOOLKIT

Ruta general para integrar el enfoque GDI a lo largo del ciclo de proyectos.

Estructura y fases

El Toolkit está organizado en fases secuenciales que corresponden a las etapas críticas del ciclo de un proyecto, desde su concepción hasta la evaluación final. Cada fase contiene orientaciones y herramientas específicas para integrar GDI de manera efectiva en ese momento del proyecto. A continuación, se presenta un vistazo general de estas fases (ilustradas también en el resumen de las fases del Toolkit GDI de este documento):

Fase 0: Exploración y Diagnóstico

Aplica a cualquier etapa del ciclo del proyecto.

Constituye el punto de partida para integrar el enfoque de GDI en una intervención. Su objetivo es ofrecer un primer diagnóstico que permita comprender en qué medida el proyecto o programa incorpora, o no, este enfoque, identificar vacíos de información y anticipar ajustes necesarios.

En esta fase se utilizan dos herramientas clave:

Marcador GDI



Brinda una "fotografía" rápida del nivel actual de integración del enfoque GDI (perjudicial, neutral, sensible, responsivo o transformador).

Análisis GDI



Profundiza en las dinámicas de desigualdad y diversidad, aportando evidencia para diseñar intervenciones más inclusivas y sostenibles.

Ambas herramientas pueden aplicarse en cualquier momento del ciclo, pero su mayor valor está en usarlas desde el inicio para orientar la formulación, fortalecer la recolección de datos desagregados (sexo, edad, etnia, discapacidad, etc.) y definir acciones afirmativas.

Más que exigir resultados finales, la Fase 0 funciona como un espacio exploratorio y flexible, que ayuda a tomar decisiones informadas, establecer prioridades y sentar las bases para avanzar hacia proyectos sensibles, responsivos o transformadores en GDI.

Fase 1: Identificación del Proyecto

La fase de identificación es el momento en que un proyecto ingresa por primera vez al ciclo operativo de FONPLATA. Su objetivo es detectar tempranamente la posibilidad de integrar el enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI). Aunque aún no se dispone de toda la información técnica, esta etapa permite realizar una valoración inicial que:

- Visualiza si el proyecto tiene potencial de incorporar GDI.
- Anticipa riesgos de exclusión o impactos diferenciados.

- Determina si existe información desagregada sobre los beneficiarios.
- Diagnostica el punto de partida del proyecto frente al enfoque GDI.
- Identifica vacíos de información crítica que deberán profundizarse en la formulación.

El propósito es preparar insumos estratégicos para la siguiente fase, como variables a relevar, actores clave a consultar o estudios necesarios. De este modo, la fase de identificación siembra las bases para la integración del enfoque GDI, sin exigir que el proyecto esté completamente alineado desde el inicio, pero abriendo la oportunidad para que lo esté en las siguientes etapas.

En esta fase se aplican dos herramientas de manera exploratoria:

Marcador GDI simplificado



Identifica el grado inicial de integración del enfoque y señala oportunidades de mejora.

Análisis GDI básico



Revisa si el perfil del proyecto contempla información diferenciada sobre las características y necesidades de mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas, comunidades rurales y otros grupos en situación de vulnerabilidad.



Fase 2: Formulación del Proyecto

En la fase de **formulación** se desarrolla la Propuesta Operativa (PO), lo que brinda una oportunidad clave para que el enfoque de GDI se traduzca en elementos concretos del diseño técnico, presupuestario y de monitoreo del proyecto. A diferencia de la fase de identificación, aquí el énfasis está en **operativizar la evidencia** recogida, convirtiéndola en objetivos, indicadores y recursos claros.

Los pasos fundamentales son:

1

Profundizar el análisis GDI y aplicar nuevamente el Marcador GDI, integrando información desagregada (sexo, edad, etnia, discapacidad, etc.), para identificar brechas estructurales, riesgos y oportunidades transformadoras.

2

Aplicar un análisis de brechas con enfoque interseccional, que permite priorizar a los grupos más vulnerables, visibilizar consecuencias de no actuar y orientar decisiones de diseño con base en evidencia.

3

Incorporar GDI en la Propuesta Operativa, mediante un apartado específico que incluya: diagnóstico, objetivos claros, riesgos y medidas de mitigación, indicadores de impacto, presupuesto asignado y alineación a ODS.

4

Diseñar indicadores GDI (cuantitativos, cualitativos y mixtos) que midan cambios reales en inclusión, diversidad y equidad, integrados en la Matriz de Resultados del proyecto para el seguimiento semestral.

5 **Evaluar las capacidades del Organismo Ejecutor (OE)** para aplicar el enfoque, utilizando herramientas como CAPACI ajustado y análisis de resistencias culturales, brechas de competencias y autoevaluaciones institucionales.

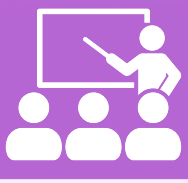
El propósito central de la fase 2 es asegurar que el enfoque GDI esté presente en todos los componentes de la Propuesta Operativa, con objetivos, indicadores y presupuesto definidos. De esta forma, la formulación se convierte en la etapa que **sella la intencionalidad inclusiva del proyecto**, garantizando que la ejecución futura cuente con bases sólidas para promover resultados equitativos, transformadores y sostenibles.

Fase 3: Ejecución del Proyecto

La fase de **ejecución** comienza una vez aprobado el proyecto y firmado el contrato. Es el momento en que los compromisos establecidos en la Propuesta Operativa (PO) se traducen en acciones concretas. Aquí, el enfoque de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) resulta decisivo para garantizar que los diagnósticos y objetivos formulados se materialicen en resultados tangibles, equitativos y sostenibles.

Esta etapa se organiza en tres componentes principales:

1 Fortalecimiento institucional y sensibilización



- Fortalece a los equipos técnicos, sociales y contratistas mediante módulos y talleres adaptados.
- Aborda resistencias culturales y promueve un entendimiento común sobre qué significa aplicar GDI en el terreno.
- Asegura que todas las personas involucradas cuenten con herramientas prácticas para prevenir riesgos de exclusión, aplicar acciones afirmativas y fomentar liderazgo inclusivo.

2 Monitoreo con enfoque GDI



- Verifica el cumplimiento de los compromisos GDI definidos en la PO.
- Da seguimiento a indicadores, acciones afirmativas y percepciones de los beneficiarios.
- Permite ajustes correctivos en tiempo real mediante herramientas como fichas de seguimiento, encuestas de percepción, mapas de riesgos y protocolos de respuesta rápida.
- Su objetivo es que los proyectos no solo midan avances, sino que activen mejoras durante la ejecución.

3 Gestión del conocimiento y comunicación de resultados



- Sistematiza buenas prácticas, lecciones aprendidas y ajustes exitosos durante la ejecución.
- Documenta evidencias y genera productos de comunicación accesibles (infografías, casos, testimonios) para visibilizar los logros inclusivos del proyecto.
- Fortalece la institucionalización del enfoque GDI en FONPLATA y amplía la legitimidad de las intervenciones.

El propósito de esta fase es asegurar que las buenas intenciones plasmadas en la formulación **se conviertan en transformaciones visibles en el terreno**, reforzando la inclusión social, la sostenibilidad y la innovación en cada proyecto financiado.

Fase 4: Evaluación y Cierre del Proyecto

La fase de evaluación y cierre es estratégica porque permite reflexionar sobre lo aprendido, valorar el impacto alcanzado y proyectar mejoras para futuras intervenciones. Desde el enfoque de Género, Diversidad e Inclusión (GDI), no se limita a revisar indicadores técnicos o financieros, sino que analiza críticamente si el proyecto contribuyó a transformar desigualdades estructurales y promover inclusión sostenible.

Esta etapa se estructura en tres componentes clave:

1 Evaluación final con enfoque GDI



- Determina si se cumplieron los objetivos de inclusión definidos en la Propuesta Operativa (PO).
- Evalúa el cumplimiento de indicadores GDI, la efectividad de las acciones afirmativas y los cambios en la participación y bienestar de los grupos priorizados (mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, población LGBTQ+, entre otros).
- Utiliza el Marcador GDI, datos desagregados y herramientas cualitativas (entrevistas, grupos focales, revisión documental) para medir resultados y aprendizajes.

2 Sistematización de buenas prácticas y aprendizajes GDI



- Identifica experiencias exitosas, obstáculos superados y resistencias transformadas.
- Documenta acciones afirmativas efectivas, casos de participación inclusiva y ajustes realizados durante la ejecución.
- Produce fichas, historias de vida y guías visuales para facilitar el aprendizaje institucional y la replicabilidad en futuros proyectos.

3 Cierre del proyecto con enfoque GDI



- Incorpora una sección GDI en el informe final del proyecto.
- Socializa los resultados y aprendizajes en espacios internos y externos.
- Integra la información en los sistemas institucionales (CAPACI, Matriz de Resultados, *Dashboard* GDI).
- Formula recomendaciones normativas, metodológicas u operativas para fortalecer la institucionalización del enfoque en FONPLATA y en los organismos ejecutores.

El objetivo de esta fase es que el cierre de cada proyecto no marque solo el final de una intervención, sino que deje capacidad instalada, evidencia útil y aprendizajes institucionales, consolidando la base para escalar y replicar el enfoque GDI en nuevas operaciones.

Cada fase del Toolkit está diseñada para **complementarse de manera progresiva y formar un ciclo integrado de mejora continua**. La **Fase 0 (Exploración y Diagnóstico)** ofrece un punto de partida flexible aplicable en cualquier etapa, mientras que las fases 1 a 4 siguen la secuencia natural del ciclo de proyectos: **identificación, formulación, ejecución y cierre**.

Esta lógica asegura que las decisiones y acciones tomadas en las fases iniciales fortalezcan a las posteriores, y que los aprendizajes de las fases finales retroalimenten a las fases tempranas de futuros proyectos.

Sin embargo, el Toolkit también está concebido como una **herramienta modular y adaptable**: el usuario puede ingresar directamente en la fase que corresponda al estado actual de su proyecto. Por ejemplo, si un proyecto ya se encuentra en ejecución, se puede partir de las orientaciones de capacitación, monitoreo y gestión de conocimiento de la Fase 3, usando como referencia los insumos de diagnóstico y formulación para reforzar o ajustar aspectos específicos. De igual manera, en la fase de cierre (Fase 4), los aprendizajes no solo consolidan el proyecto concluido, sino que se convierten en insumos estratégicos para la identificación y formulación de nuevas operaciones.

Resumen de las fases del Toolkit GDI

FASE	Propósito principal	Herramientas / Acciones clave	Resultado esperado
0	Ofrecer un primer diagnóstico sobre el nivel de integración GDI y orientar decisiones tempranas.	• Marcador GDI (clasificación rápida). • Análisis GDI (diagnóstico profundo).	Identificación de vacíos, riesgos y oportunidades para orientar la formulación y ejecución.
1	Detectar desde el inicio si el proyecto tiene potencial para incorporar GDI y anticipar riesgos de exclusión.	• Marcador GDI simplificado. • Análisis GDI básico. • Barrido de información disponible.	Bases para la integración de GDI en fases posteriores y alertas tempranas sobre brechas.
2	Incorporar GDI de forma integral en la Propuesta Operativa (PO): objetivos, indicadores, presupuesto y riesgos.	• Análisis de brechas interseccional. • Indicadores GDI (cuantitativos, cualitativos, mixtos). • Evaluación de capacidades del OE (CAPACI ajustado).	Proyectos formulados con objetivos, indicadores y recursos alineados con GDI y los ODS.
3	Traducir compromisos GDI en acciones concretas durante la implementación.	• Fortalecimiento institucional y sensibilización. • Monitoreo GDI (indicadores, encuestas, mapas de riesgos). • Protocolos de respuesta rápida. • Gestión del conocimiento.	Inclusión real en la ejecución, ajustes correctivos en tiempo real y aprendizajes sistematizados.
4	Valorar el impacto del enfoque GDI, sistematizar aprendizajes y proyectar mejoras futuras.	• Evaluación final GDI. • Sistematización de buenas prácticas. • Informe final GDI. • Comunicación de casos de éxito. • Integración en sistemas institucionales (CAPACI, *dashboard*).	Cierre transformador: evidencia, lecciones aprendidas y recomendaciones para futuros proyectos.

¿Cómo usar este Toolkit?

El presente Toolkit es una guía orientativa y flexible, pensada para acompañar a quienes participan en los proyectos de FONPLATA: jefes/as de proyecto, especialistas sectoriales, contrapartes ejecutoras y equipos en terreno. Su propósito es hacer sencillo y práctico el proceso de integrar el enfoque de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) en cada etapa del ciclo de proyectos.

A continuación, algunas pautas para aprovecharlo al máximo:

1. Navegue según la etapa de su proyecto

El Toolkit está organizado en fases (0 a 4) que reflejan el ciclo del proyecto:



- **Fase 0 – Exploración y Diagnóstico:** punto de partida flexible y aplicable en cualquier momento.
- **Fase 1 – Identificación:** valoración temprana del potencial GDI de la idea de proyecto.
- **Fase 2 – Formulación:** integración de objetivos, indicadores y presupuesto con enfoque GDI.
- **Fase 3 – Ejecución:** implementación, capacitación, monitoreo activo y gestión de conocimiento.
- **Fase 4 – Evaluación y Cierre:** medición de impacto, sistematización de aprendizajes y retroalimentación.

Puede recorrerlo completo para tener una visión integral, o ingresar directamente a la fase que corresponda al estado actual de su proyecto. Por ejemplo:

- Si su proyecto está en ejecución, puede comenzar con las herramientas de capacitación y monitoreo de la Fase 3.
- Si ya está en cierre, las guías de evaluación y sistematización de la Fase 4 serán más relevantes.

El resumen de las fases del Toolkit GDI, incluido al inicio del documento, le ayudará a identificar en qué fase se encuentra su proyecto.

2. Aproveche las herramientas prácticas

Cada fase incluye instrumentos listos para usar o adaptar:

- Listas de verificación y *checklists*.
- Plantillas para diagnósticos, indicadores o informes.
- Ejemplos ilustrativos y casos reales.
- Guías para talleres de sensibilización y capacitaciones.
- Modelos de cláusulas con enfoque GDI para Términos de Referencia.

Estos recursos están pensados como punto de partida, que usted puede ajustar a la naturaleza de su proyecto (sector, población, contexto, presupuesto). Muchos son autodidactas, por lo que no necesita ser experto/a para aplicarlos.

3. Adapte las recomendaciones a su contexto

Este Toolkit no es obligatorio ni prescriptivo, sino orientativo y adaptable.

Cada contexto tiene realidades distintas, por lo que se espera que los/as usuarios/as lo ajusten según sus necesidades.

Ejemplos:

- Si se propone crear un comité de género, pero en su zona ya existe una instancia similar, puede articularse con ella en lugar de duplicar esfuerzos.
- Si una actividad no es viable por recursos o tiempo, priorice aquellas que tengan mayor impacto en la inclusión y la equidad.

Lo importante es mantener el espíritu del enfoque GDI: promover igualdad, diversidad e inclusión, incluso si los caminos para lograrlo son distintos en cada caso.



4. Fomente la participación y el aprendizaje continuo

Integrar GDI es un proceso progresivo de mejora constante.

Le recomendamos usar el Toolkit como una oportunidad para:

- Generar diálogo dentro de su equipo de proyecto sobre brechas de género, diversidad e inclusión.
- Involucrar a comunidades, organizaciones locales de mujeres, pueblos indígenas o personas con discapacidad en la discusión y validación.
- Documentar lecciones aprendidas y compartirlas en los espacios de retroalimentación.

Recuerde: cada paso, por pequeño que parezca, contribuye a fortalecer la legitimidad social y la sostenibilidad de los proyectos.



5. Apóyese en los recursos institucionales de FONPLATA

El Toolkit es parte de un esfuerzo mayor de FONPLATA por institucionalizar el enfoque GDI.

Además de esta guía escrita, la institución ofrece a sus Organismos Ejecutores de Préstamos y Programas:

- Capacitaciones y *webinars*.
- Asesoría técnica especializada.
- Puntos focales de GDI disponibles para resolver dudas y acompañar procesos.

Participar en estas instancias no solo refuerza su comprensión práctica del Toolkit, sino que permite intercambiar experiencias y **construir colectivamente conocimiento.**



En conclusión: *este Toolkit es una* ***herramienta amigable, flexible y no obligatoria****, diseñada para guiarle paso a paso en la incorporación del enfoque GDI. Al aplicarlo con criterio y adaptabilidad, podrá transformar objetivos abstractos en* ***acciones concretas y medibles****, contribuyendo a que cada proyecto financiado por FONPLATA avance hacia un desarrollo* ***más armónico, inclusivo y sostenible*** *en la región.*

FASE 0

EXPLORACIÓN Y DIAGNÓSTICO

APLICA A CUALQUIER FASE DEL CICLO DEL PROYECTO

FONPLATA
Banco de Desarrollo



FASE 0:
EXPLORACIÓN Y DIAGNÓSTICO

APLICA A CUALQUIER FASE DEL CICLO DEL PROYECTO

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA FASE?

Esta fase permite dar el **primer paso** para integrar el enfoque de **Género, Diversidad e Inclusión (GDI)** en un proyecto o programa. Su objetivo es ayudar a entender si el proyecto/programa:

- Tiene potencial para incorporar el enfoque GDI.
- Necesita mejorar su análisis sobre desigualdades o grupos vulnerables.
- Puede generar impactos positivos en equidad, inclusión o sostenibilidad.

¿QUÉ SE HACE?

Se utilizan dos herramientas complementarias:

1. Marcador GDI

Es una herramienta rápida que permite identificar si el proyecto ya considera (o no) el enfoque de género, diversidad e inclusión. Clasifica el nivel actual del proyecto/programa como:



PERJUDICIAL
(profundiza las desigualdades)

NEUTRAL
(no considera GDI ni profundiza las desigualdades)

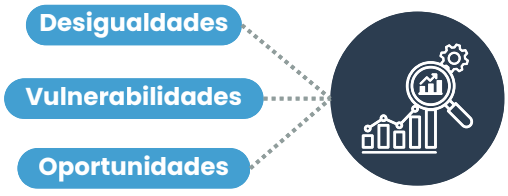
SENSIBLE
(reconoce, pero no aborda las desigualdades)

RESPONSIVO
(identifica y aborda las diferentes necesidades, promoviendo la igualdad de resultados)

TRANSFORMADOR
(altamente comprometido con GDI, busca corregir las desigualdades y barreras)

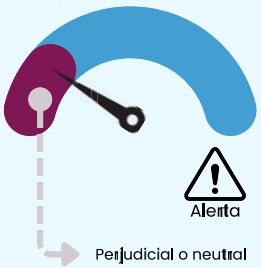
2. Análisis GDI

Es una herramienta que necesita más insumos para su aplicación. Sirve para analizar las **desigualdades, vulnerabilidades y oportunidades** en el contexto del proyecto. Aporta evidencia para diseñar intervenciones más inclusivas y sostenibles.

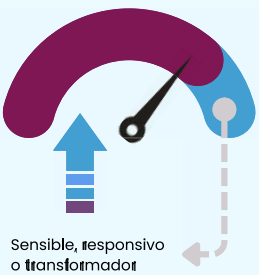


¿CÓMO SE RELACIONAN ESTAS HERRAMIENTAS?

Por ejemplo, si el Marcador GDI indica que el proyecto es **perjudicial o neutral**, eso activa una alerta: se necesita realizar un Análisis GDI más profundo.



Por otro lado, si se cuenta con un buen **Análisis GDI**, eso eleva naturalmente el nivel del Marcador, lo que significa que el proyecto está avanzando hacia ser sensible, responsivo o transformador en GDI.



¿CUÁNDO SE USAN?

Estas herramientas se pueden usar en cualquier momento del ciclo del proyecto e indistintamente. Pero lo más recomendable es aplicarlas desde el inicio, para:

- Identificar vacíos de información.
- Guiar la recolección de datos clave.
- Anticipar necesidades de ajustes en la formulación.

IMPORTANTE

Esta fase no exige tener todo listo ni perfecto. Es un primer diagnóstico, que ayuda a tomar mejores decisiones para las siguientes etapas del proyecto.

A continuación, se hace un breve resumen sobre la relevancia de las herramientas durante todo el ciclo de proyecto/programa:

MARCADOR Y ANÁLISIS GDI

El **Marcador GDI** es una herramienta rápida de autodiagnóstico que ofrece una "fotografía" del grado actual de integración del enfoque GDI en una intervención (proyecto o programa).

Se basa en una serie de criterios simples y orientadores, que permiten clasificar el proyecto como:

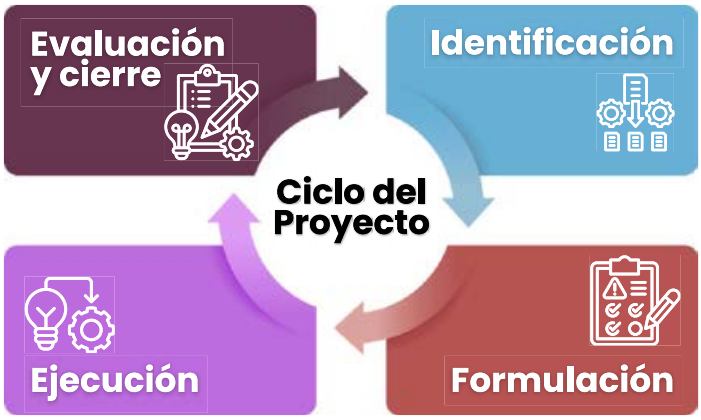
- Perjudicial
- Neutral
- Sensible
- Responsivo
- Transformador

Su valor principal es su versatilidad: puede aplicarse en cualquier momento del ciclo del proyecto:

- Al inicio, como **diagnóstico temprano.**
- Durante la ejecución, como **herramienta de monitoreo.**
- Al cierre, como **instrumento de evaluación.**

¿Para qué sirve?

- Identificar vacíos en la integración del enfoque GDI.
- Orientar ajustes estratégicos.
- Justificar la incorporación de GDI desde una lógica de impacto y sostenibilidad.



Análisis de Género, Diversidad e Inclusión (GDI)

Permite profundizar en las dinámicas de desigualdad, exclusión y diversidad del contexto de la intervención (proyecto/programa).

A partir de información disponible (cuantitativa y cualitativa), permite identificar:

- Diferencias en roles, necesidades y prioridades entre mujeres, hombres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.
- Barreras estructurales e interseccionales que podrían amplificarse si no se abordan tempranamente.
- Oportunidades estratégicas para integrar GDI en los objetivos, componentes y resultados del proyecto.
- Riesgos de exclusión y respuestas inclusivas.

El Análisis GDI no es un ejercicio estático:

- En esta Fase 0 de exploración y diagnóstico se comienza con lo que se tiene disponible.
- Se actualiza y profundiza durante la formulación y ejecución del proyecto.
- Evoluciona si existen condiciones institucionales, técnicas y políticas que lo permitan.

Objetivo del Marcador GDI

El Marcador GDI es una herramienta de autodiagnóstico diseñada para medir el grado de integración de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) en los proyectos/programas. **Su propósito es:**

- Identificar cómo un proyecto incorpora el enfoque de GDI en cualquier fase del proyecto, desde la identificación hasta la evaluación y cierre.
- Brindar una evaluación estructurada sobre el impacto de GDI en las operaciones.
- Promover mejoras en la planificación, ejecución y evaluación de proyectos/programas con un enfoque inclusivo y sostenible.

El Marcador GDI permite hacer seguimiento a la integración de GDI en las intervenciones y facilita la toma de decisiones basada en evidencia para asegurar que las inversiones sean más equitativas, inclusivas y sostenibles.

¿A QUIÉNES SERVIRÍA USAR EL MARCADOR GDI?

El Marcador GDI podría ser utilizado por:



¿CUÁNDO SE DEBERÍA USAR EL MARCADOR GDI?

El Marcador GDI es una herramienta dinámica que puede aplicarse en distintas etapas del ciclo de proyectos:

1. **Fase de identificación:**
   - Explora si se cuenta con datos e información desagregada por sexo, edad, etnicidad, discapacidad, nivel socioeconómico, etc.
   - Analiza si se identificaron desigualdades y/o barreras estructurales.

2. **Fase de formulación:**
   - Evalúa la presencia o pertinencia de un análisis de brechas de género, diversidad e inclusión.
   - Identifica poblaciones vulnerables y los posibles impactos del proyecto/programa en las mismas.
   - Permite diseñar estrategias GDI transformadoras para responder a las necesidades.

3. Fase de ejecución y monitoreo:
   - Monitorea cómo se están llevando a cabo las acciones para reducir desigualdades y garantizar accesibilidad e inclusión.
   - Permite diseñar y promover la implementación de ajustes necesarios para cerrar brechas GDI identificadas.

4. **Fase de evaluación y cierre:**
   - Mide los efectos e impactos del proyecto/programa en términos de GDI.
   - Identifica aprendizajes y ajustes para futuros proyectos.

¿CÓMO FUNCIONA EL MARCADOR GDI?

El Marcador GDI es una herramienta de diagnóstico que se aplica mediante un formulario estructurado, compuesto por una serie de preguntas orientadoras que permiten evaluar de forma estandarizada cómo un proyecto o programa incorpora (o no) el enfoque de género, diversidad e inclusión en sus distintas dimensiones y fases.

A partir de las respuestas del formulario, el marcador asigna una clasificación al proyecto/programa basada en un enfoque progresivo, que va desde una intervención perjudicial hasta una transformadora. Esta clasificación refleja el nivel de integración sustantiva del enfoque GDI y permite contar con una "fotografía" rápida y objetiva del estado del proyecto frente a este enfoque en cualquier fase del proyecto. Este enfoque progresivo comprende las siguientes categorías:

- **Perjudicial (0)**: El proyecto/programa ignora, reproduce o refuerza desigualdades existentes, estereotipos, desigualdades de género u otras formas de discriminación. No se reconoce el impacto diferencial en poblaciones diversas, e incluso puede exacerbar vulnerabilidades. Perpetúa barreras estructurales y no considera las brechas preexistentes.
- **Neutral (1)**: El proyecto/programa no incorpora el enfoque GDI. Asume que las intervenciones afectan de igual forma a todas las personas y no contempla diferencias en roles, necesidades o acceso a beneficios.

No tiene impactos esperados positivos ni negativos en términos de GDI. No agrava desigualdades, pero tampoco integra GDI.

- **Sensible (2):** El proyecto/programa reconoce la existencia de desigualdades y toma medidas para no reproducirlas. Puede incluir acciones para mitigar impactos negativos, pero no integra el enfoque GDI de forma sustantiva en su lógica de intervención.
- **Responsivo (3):** El proyecto/programa incorpora de forma explícita la perspectiva GDI en su diseño, objetivos y componentes. Se orienta a reducir brechas, promover la igualdad de oportunidades y beneficiar activamente a grupos en situación de desventaja.
- **Transformador (4)**: El proyecto/programa busca modificar las relaciones desiguales de poder, estructuras discriminatorias y normas socioculturales. Involucra activamente a mujeres y poblaciones diversas como agentes de cambio, y resultados sostenibles e inclusivos con enfoque interseccional. La intervención genera cambios estructurales y sostenibles. Se enfoca en empoderamiento y la participación equitativa.

Esta progresión no es solo una escala técnica, sino también una herramienta de análisis y mejora continua: permite identificar en qué punto se encuentra el proyecto respecto al enfoque GDI, y orientar acciones para avanzar hacia niveles más altos de compromiso e impacto.

La aplicación del marcador no requiere conocimientos avanzados en género, diversidad o inclusión, pero sí implica una reflexión crítica y basada en evidencia sobre la formulación y la lógica de intervención del proyecto. Por ello, se recomienda que el formulario sea completado por el equipo técnico con apoyo, si es necesario, de personal con experiencia en GDI.

Marco de Clasificación para la Integración del Enfoque GDI



APLICACIÓN DEL MARCADOR GDI

El Marcador GDI se aplica a través de un formulario autoguiado, diseñado para evaluar de manera sencilla pero rigurosa el nivel de incorporación del enfoque de Género, Diversidad e Inclusión (GDI) en cualquier fase del ciclo de un proyecto. A continuación, se detalla el proceso en tres pasos:

PASO 1 – PREGUNTAS ORIENTADORAS INICIALES

Antes de aplicar el formulario completo del Marcador GDI, se recomienda realizar un análisis preliminar a través de un conjunto breve de preguntas clave. Estas preguntas pueden aplicarse en cualquier fase del ciclo del proyecto (identificación, formulación, ejecución, evaluación, cierre) y tienen como objetivo determinar:

- El nivel de información disponible respecto a género, diversidad e inclusión.
- La intencionalidad y alcance actual del enfoque GDI en la intervención.
- La potencialidad para fortalecer o escalar la incorporación del enfoque.

Este paso sirve como una puerta de entrada al formulario principal, orientando al equipo que lo aplicará hacia la columna A o B del instrumento según el nivel de integración identificado. También permite reflexionar de forma estructurada sobre lo que se ha hecho y lo que aún podría o debería integrarse en el proyecto/programa para avanzar hacia una intervención sensible o transformadora.

Las siguientes preguntas deben responderse según la evidencia disponible. No requieren aún una ponderación, pero sí una reflexión clara y documentada:

Pregunta	SÍ	NO
¿El proyecto cuenta con un análisis de desigualdades de género y diversidad?		
¿El proyecto cuenta con datos desagregados por sexo, edad, nivel socioeconómico, etc.?		
¿Las acciones propuestas para el proyecto mantienen el statu quo?		
¿La población beneficiaria directa o indirecta, incluye grupos históricamente excluidos?		
¿Se diseñaron mecanismos para mitigar barreras y promover la inclusión?		

PASO 2 – LLENADO DEL FORMULARIO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez respondidas las preguntas orientadoras del paso 1, se procede al llenado del formulario completo del Marcador GDI, disponible en el **Anexo I de este Toolkit.**

El formulario presenta una serie de criterios organizados que permiten:

- Sistematizar la información existente sobre la transversalización de GDI.
- Identificar fortalezas, vacíos y oportunidades de mejora.
- Generar recomendaciones prácticas y estratégicas para escalar la integración del enfoque.

El formulario presenta preguntas distribuidas en cinco dimensiones: Identificación, Formulación, Ejecución, Monitoreo y evaluación; y Sostenibilidad e impacto. Para cada criterio, se debe indicar si el proyecto cumple o no con ese elemento (Sí / No / Parcialmente).



Cabe señalar que independientemente de la fase del proyecto en la que se esté aplicando el formulario, de igual forma deben evaluarse las cinco dimensiones.

Por ejemplo, si es que se está aplicando el formulario en la fase de formulación del proyecto y no se ha avanzado aún en las fases de ejecución y evaluación y cierre, de todas formas, las preguntas del formulario correspondientes a estas últimas dimensiones deben ser respondidas.

Aspectos clave para su aplicación:

Todos los ítems marcados como "SÍ" deben contar con una justificación técnica acompañada de documentación de respaldo (ej. propuestas, TdR, informes, matrices de indicadores, etc.).



Al finalizar el formulario, se debe realizar un análisis cualitativo que incluya:

- Puntos fuertes del proyecto en cuanto a GDI.
- Áreas de mejora específicas.
- Oportunidades de incorporación o fortalecimiento del enfoque.
- Recomendaciones para avanzar a un nivel superior del Marcador, si corresponde.

Recomendaciones según el nivel de clasificación obtenido:

El nivel asignado mediante el formulario no es un resultado final, sino un punto de partida para la mejora continua. Por ello, se deben tomar acciones específicas de acuerdo con la categoría:

Proyectos GDI-0 (Perjudicial) y GDI-1 (Neutral)

Se deben implementar **ajustes obligatorios** para evitar impactos negativos, eliminar sesgos estructurales y mejorar la inclusión de género y diversidad. Esto puede implicar rediseñar objetivos, redefinir beneficiarios o incorporar acciones afirmativas concretas.

Proyectos GDI-2 (Sensible)

Se recomienda **fortalecer las estrategias existentes** para avanzar hacia una intervención transformadora. Esto incluye ampliar la participación activa de grupos históricamente excluidos, incluir resultados interseccionales e institucionalizar prácticas inclusivas.

Proyectos GDI-3 (Responsivo) y GDI-4 (Transformador)

Se deben **documentar buenas prácticas y lecciones aprendidas**, con énfasis en la innovación, replicabilidad y sostenibilidad. También se recomienda **explorar oportunidades** de escalamiento de las acciones transformadoras dentro del mismo proyecto o en otros.

Diseño de un plan de acción:

Con base en el análisis de estos elementos, el equipo evaluador deberá emitir recomendaciones concretas para:

- Mejorar el diseño o implementación del enfoque.
- Avanzar progresivamente hacia un nivel superior del Marcador (por ejemplo, de "sensible" a "responsivo" o "transformador").
- Fortalecer la coherencia entre las acciones propuestas, los resultados esperados y el marco conceptual de GDI.
- Diseñar un plan de acción GDI que incluya estrategias para fortalecer la equidad e inclusión en la fase de proyecto que se esté haciendo el diagnóstico.
- Prever presupuesto y recursos para la implementación efectiva de GDI.
- Ajustar políticas internas y procesos operativos que aseguren la sostenibilidad del enfoque y el cumplimiento de estándares institucionales e internacionales.

Las recomendaciones anteriores no son limitantes. Dependiendo de la fase del proyecto en la que se haga el diagnóstico y de la alineación que el proyecto/programa tenga con GDI, estas podrán variar en su alcance.

En caso de que la calificación final del proyecto sea **0 (Perjudicial) o 1 (Neutral)**, es **muy importante justificar por qué el enfoque GDI no se considera relevante** en la intervención. Esta justificación deberá ser técnica, contextual y estar debidamente argumentada.

El formulario completo se encuentra disponible en el Anexo I: Formulario Autoguiado – Marcador GDI.

***Este diagnóstico** no solo busca categorizar el proyecto, sino también generar insumos prácticos para mejorar su impacto social, inclusividad y sostenibilidad. El formulario permite visualizar de forma clara qué aspectos están avanzados, cuáles requieren ajustes y en qué áreas se pueden implementar medidas afirmativas o transformadoras.*

ANÁLISIS GDI – RECOPILACIÓN DE DATOS DESAGREGADOS

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE UN ANÁLISIS GDI?

El **Análisis GDI** (Género, Diversidad e Inclusión) es una herramienta fundamental para asegurar que los proyectos y programas de desarrollo sean **equitativos, accesibles e inclusivos**. Su principal objetivo es generar un entendimiento profundo sobre las personas beneficiarias del proyecto, identificando cómo las intervenciones propuestas pueden afectar de manera diferenciada a mujeres, hombres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Este análisis permite tomar decisiones con base en evidencia, reducir brechas de desigualdad y formular proyectos más sostenibles e inclusivos.

¿EN QUÉ MOMENTO SE UTILIZA?

Idealmente, el Análisis GDI debe realizarse para la formulación de la Propuesta Operativa, ya que es el momento en el que se pueden incorporar con mayor impacto las necesidades diferenciadas y diseñar respuestas adecuadas. Sin embargo, si no se realizó al inicio, es posible aplicar el análisis durante la ejecución para hacer ajustes, y en la evaluación final para medir impactos diferenciados y documentar aprendizajes. Es una herramienta flexible y útil en todas las fases del ciclo de proyecto.

¿QUÉ ANALIZA EL ANÁLISIS GDI?

Se recopilan y analizan datos cuantitativos y cualitativos desagregados por variables como:

- Sexo
- Edad
- Etnicidad
- Condición de discapacidad
- Ubicación geográfica
- Identidad de género
- Orientación sexual
- Estado migratorio o situación de movilidad
- Nivel educativo y socioeconómico
- Situación de cuidado o dependencia

Este análisis permite identificar las desigualdades existentes, los roles sociales, las necesidades prácticas y las prioridades estratégicas de las personas beneficiarias, así como las barreras estructurales y normativas que puedan afectar el acceso equitativo a los beneficios del proyecto.

¿CÓMO SE ORGANIZA EL ANÁLISIS?

El Análisis GDI se estructura en cuatro niveles de análisis y para cada uno se definen factores clave y preguntas orientadoras:

Niveles y factores de análisis GDI

Nivel	Factor de Análisis	Pregunta
Individual	Edad, educación, ingresos, discapacidad	¿Existen diferencias en acceso y oportunidades según sexo, edad o situación?
Interpersonal	Roles en el hogar, toma de decisiones, cuidados	¿Cómo se distribuyen las tareas y decisiones dentro del hogar?
Comunitario	Liderazgo, participación, violencia, servicios	¿Las mujeres y grupos diversos participan en estructuras comunitarias?
Institucional/ Normativo	Leyes, políticas públicas, cultura organizacional	¿El entorno normativo favorece o limita la igualdad de oportunidades e inclusión?

Este marco puede ampliarse o adaptarse según el sector del proyecto y el contexto local.

¿QUIÉN ES RESPONSABLE DE IMPLEMENTAR EL ANÁLISIS GDI?

Tarea	Responsable	Apoyo
Recolección de datos en terreno	Ejecutor del proyecto	Financiador (supervisión), consultores en género, diversidad e inclusión
Análisis de roles, barreras y necesidades	Ejecutor del proyecto	ONGs locales, organizaciones comunitarias, academia
Diseño de estrategias de inclusión	Ejecutor del proyecto	Financiador (validación), especialistas sectoriales
Monitoreo y evaluación del impacto GDI	Ejecutor del proyecto	Financiador (seguimiento), expertos en evaluación

En resumen:

- El Análisis GDI se centra en las personas beneficiarias del proyecto.
- Se recomienda realizarlo en la fase de formulación, pero puede iniciarse o reforzarse en cualquier momento.
- Permite diseñar proyectos más inclusivos, sostenibles y alineados con los ODS.
- Requiere colaboración entre el ejecutor, financiador, actores locales y especialistas.
- Es clave para que las inversiones del financiador no solo eviten reproducir desigualdades, sino que contribuyan a transformarlas.

Nota: En el Anexo II de este Toolkit se encuentran disponibles cinco herramientas prácticas desarrolladas específicamente para apoyar el Análisis GDI en los proyectos de FONPLATA. Cada herramienta incluye una descripción clara de su propósito, estructura y uso, permitiendo a los equipos técnicos aplicar el enfoque de género, diversidad e inclusión de forma progresiva, contextualizada y efectiva.

Estas herramientas son útiles tanto en fases tempranas como avanzadas del ciclo del proyecto, y pueden adaptarse según el sector, territorio y características de la población beneficiaria.

¿CÓMO SE COMPLEMENTAN EL MARCADOR GDI Y EL ANÁLISIS GDI?

Característica	Marcador GDI	Análisis GDI
Propósito	Diagnóstico rápido: clasificar el nivel GDI actual	Diagnóstico profundo: entender causas, efectos y oportunidades
Tipo de herramienta	Lista de chequeo / Escala de clasificación	Evaluación contextual / Técnica, cualitativa y cuantitativa
Resultado esperado	Nivel: Perjudicial, Neutral, Sensible, Responsivo, Transformador	Recomendaciones específicas y acciones posibles
Momento de uso	En cualquier etapa del proyecto	Ideal desde el inicio, pero se lo utiliza en cualquier etapa del proyecto, se actualiza progresivamente
Datos requeridos	Básicos o declarativos	Información desagregada (sexo, edad, etnia, discapacidad, etc.)
Nivel de dificultad	Bajo / Medio	Medio / Alto (según disponibilidad de información)
Función estratégica	Fotografía del momento, monitoreo y cierre	Diagnóstico para el diseño, rediseño o mejora de impacto

ANEXO I. FASE 0: EXPLORACIÓN Y DIAGNÓSTICO CON ENFOQUE GDI – APLICA A CUALQUIER FASE DEL CICLO DE PROYECTO

El presente anexo introduce al formulario autoguiado del Marcador GDI, un instrumento que permite evaluar de manera práctica y estandarizada el nivel de integración del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) en las distintas etapas del ciclo de proyectos de FONPLATA.

Su propósito es ofrecer una referencia rápida para identificar avances, brechas y oportunidades de mejora en la transversalización del enfoque GDI. Este marcador clasifica los proyectos en niveles de integración (de GDI-0 a GDI-4), sirviendo como guía para fortalecer su alineación con los compromisos institucionales y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Para un detalle completo sobre los criterios, niveles y procedimiento de aplicación del marcador, se recomienda revisar la sección correspondiente a la Fase 0 dentro del cuerpo principal del Toolkit, donde se explica su metodología y uso en profundidad.

Formulario Autoguiado – Marcador GDI

Fecha:	Nombre del proyecto:	ID del proyecto:
País:	Revisor:	Fase revisada:

1 Las siguientes preguntas deben responderse según la evidencia disponible. No requieren aún una ponderación, pero sí una reflexión clara y documentada:

Pregunta	SÍ	NO
¿El proyecto cuenta con un análisis de desigualdades de género y diversidad?	☐	☐
¿El proyecto cuenta con datos desagregados por sexo, edad, nivel socioeconómico, etc.?	☐	☐
¿Las acciones propuestas para el proyecto mantienen el statu quo?	☐	☐
¿La población beneficiaria directa o indirecta, incluye grupos históricamente excluidos?	☐	☐
¿Se diseñaron mecanismos para mitigar barreras y promover la inclusión?	☐	☐

Interpretación orientadora:

- Si la mayoría de las respuestas son "SÍ", se puede avanzar hacia la **columna B** del formulario, que analiza la **profundidad y coherencia del enfoque GDI.**
- Si predominan las respuestas "NO", se debe trabajar inicialmente con la **columna A**, identificando **acciones mínimas necesarias** para garantizar que el proyecto, como mínimo, no perpetúe desigualdades.

2

COLUMNA A

Responda las preguntas de abajo.
Marque SÍ para todas las afirmaciones que correspondan

Identificación: Análisis de brechas GDI:
- ¿Se han recopilado datos desagregados por género, edad, etnicidad, discapacidad y nivel socioeconómico? ☐

Formulación:
- ¿El proyecto tiene estrategias explícitas para promover la equidad de género y diversidad? ☐
- ¿Se han diseñado medidas de accesibilidad para grupos vulnerables? ☐

Ejecución y Monitoreo:
- ¿El equipo de implementación ha recibido capacitación en GDI? ☐
- ¿Se han identificado mecanismos para asegurar la participación equitativa de todos los grupos (beneficiarios)? ☐

COLUMNA B

Responda las preguntas de abajo.
Marque SÍ para todas las afirmaciones que correspondan

Identificación: Análisis de brechas GDI:
- ¿Se han recopilado datos desagregados por género, edad, etnicidad, discapacidad y nivel socioeconómico? ☐
- ¿Se han identificado las desigualdades en género, diversidad e inclusión en la población beneficiaria? ☐
- ¿Se han identificado barreras estructurales que podrían limitar la participación equitativa de la población beneficiaria? ☐

Formulación:
- ¿El proyecto tiene estrategias explícitas para promover la equidad de género y diversidad? ☐
- ¿Se han diseñado medidas de accesibilidad para grupos vulnerables? ☐
- ¿Se incluyen acciones afirmativas para grupos históricamente excluidos? ☐
- ¿Se ha asegurado que los beneficios del proyecto lleguen a hombres y mujeres en igualdad de condiciones? ☐

Ejecución y Monitoreo:
- ¿El equipo de implementación ha recibido capacitación en GDI? ☐
- ¿Se han identificado mecanismos para asegurar la participación equitativa de todos los grupos (beneficiarios)? ☐
- ¿Existen ajustes en la ejecución del proyecto para responder a necesidades específicas de género y diversidad? ☐
- ¿Se han incorporado criterios de equidad en la contratación de personal y asignación de recursos? ☐

Formulario Autoguiado – Marcador GDI

COLUMNA A

Responda las preguntas de abajo.
Marque SÍ para todas las afirmaciones que correspondan

Evaluación y Cierre:

- ¿Se han definido indicadores desagregados por género, edad, etnicidad, discapacidad, etc.?
- ¿Se han identificado impactos diferenciados para distintos grupos de población?

☐

Sostenibilidad e Impacto Transformador:

- ¿El proyecto ha integrado estrategias para que sus impactos positivos en GDI sean sostenibles a largo plazo?
- ¿Se han creado alianzas con organizaciones comunitarias y actores clave para sostener los esfuerzos de inclusión?

☐

3 Sume el número total de SÍ: _____

4 Utilizando la guía de calificación a continuación, marque la calificación recibida.

0-1 Sí = Grado 0
2-3 Sí = Grado 1
4-5 Sí = Grado 2

COLUMNA B

Responda las preguntas de abajo.
Marque SÍ para todas las afirmaciones que correspondan

Evaluación y Cierre:

- ¿Se han definido indicadores desagregados por género, edad, etnicidad, discapacidad, etc.?
- ¿Se han identificado impactos diferenciados para distintos grupos de población?
- ¿Se han establecido mecanismos de retroalimentación con los beneficiarios?
- ¿El monitoreo permite ajustes en la implementación para mejorar la inclusión?

☐

Sostenibilidad e Impacto Transformador:

- ¿El proyecto ha integrado estrategias para que sus impactos positivos en GDI sean sostenibles a largo plazo?
- ¿Se han creado alianzas con organizaciones comunitarias y actores clave para sostener los esfuerzos de inclusión?
- ¿Se han institucionalizado prácticas de equidad de género de la organización ejecutora del proyecto?
- ¿Existen medidas para garantizar la continuidad del enfoque GDI después de la finalización del proyecto?

☐

Sume el número total de SÍ: _____

Utilizando la guía de calificación a continuación, marque la calificación recibida.

0-1 Sí = Completar columna A
2-3 Sí = Grado 3
4-5 Sí = Grado 4



Por favor, describa las razones que respaldan sus respuestas positivas (SÍ) anteriores y proporcione documentos o enlaces de respaldo.

Pregunta	Razones (con documentos o links de respaldo adjuntos)
Identificación y análisis	
Formulación	
Ejecución	
Monitoreo y evaluación	
Sostenibilidad e impacto	

Lecciones	Retroalimentación
¿Cuáles fueron las tres lecciones principales (pueden ser tanto positivas como negativas) de la integración de GDI en el diseño/implementación de su proyecto?	A partir de estas lecciones: ¿qué se cambiará dentro de la intervención para mejorar la integración de GDI?

Si su calificación es 0, explique por qué el enfoque de género no fue relevante para esta intervención:

Las herramientas presentadas en este Anexo no siguen un orden obligatorio de aplicación. Sin embargo, se propone una secuencia práctica que facilita el análisis GDI en los proyectos:

1. **Recolectar información**
2. **Organizar y analizar**
3. **Incluir voces locales**
4. **Verificar brechas**
5. **Planificar acciones**

Es importante resaltar que esta secuencia es solo una sugerencia metodológica. Los equipos pueden ingresar directamente a la herramienta que resulte más pertinente según el estado del proyecto. Por ejemplo, si la iniciativa ya está avanzada, puede ser más útil aplicar de manera inmediata la lista de verificación o la ficha de acciones afirmativas como refuerzo rápido, sin necesidad de recorrer todas las herramientas previas.

***En síntesis**, el enfoque es **flexible y adaptativo:** cada herramienta está pensada para fortalecer la integración de GDI de acuerdo con las necesidades específicas de cada proyecto y el nivel de información disponible.*

Matriz de recopilación de datos desagregados

Sirve para organizar los datos que se deben recopilar en terreno o mediante revisión secundaria. Esta matriz permite identificar si los datos están desagregados y si cubren las variables necesarias para un análisis interseccional.

Variable	Tipo de dato (cuantitativo/cualitativo)	Fuente de información	Desagregación disponible	Observaciones

Ejemplo aplicado: Proyecto de ampliación de sistema de agua y saneamiento urbano

Variable	Tipo de dato	Fuente de información	Desagregación disponible	Observaciones
Sexo	Cuantitativo	Censo municipal	Mujeres / Hombres	Utilizar para identificar quién tiene acceso regular al agua
Discapacidad	Cuantitativo	Registro de salud local	Tipo de discapacidad	Permite evaluar si los puntos de agua son accesibles
Ingreso	Cuantitativo	Encuesta socioeconómica	Quintil de ingresos	Puede priorizar conexión gratuita a hogares más vulnerables
Percepción del servicio	Cualitativo	Entrevistas comunitarias	Por sexo, edad, barrio	Muestra diferencias en satisfacción y acceso según grupos

Plantilla de análisis GDI por niveles

Esta plantilla permite organizar el análisis GDI del proyecto considerando distintos niveles: individual, interpersonal, comunitario e institucional. Facilita la sistematización de factores clave, barreras identificadas, evidencia disponible y oportunidades de mejora.

Tabla sugerida:

Nivel	Factor de análisis	Barreras identificadas	Evidencia (datos cuantitativos/cualitativos)	Oportunidades para integrar GDI

Ejemplo aplicado: Proyecto de mejora de una red vial interurbana

Nivel	Factor de análisis	Barreras identificadas	Evidencia	Oportunidades para integrar GDI
Individual	Nivel de ingresos	Mujeres con menor acceso a transporte privado	Encuesta de movilidad local	Diseñar rutas de buses comunitarios con tarifas subsidiadas para mujeres
Interpersonal	Distribución del trabajo de cuidado	Mujeres cuidan a niños/as y ancianos/as, dependen del transporte informal	Grupo focal con mujeres rurales	Ajustar horarios de buses para coincidir con horarios escolares y de salud
Comunitario	Acceso a servicios básicos	Comunidades rurales sin acceso seguro a centros de salud	Mapa de cobertura y entrevistas locales	Construcción de paradas seguras cerca de centros comunitarios y clínicas
Institucional	Normativa de transporte público	Ausencia de normativa con enfoque de género	Revisión normativa nacional	Propuesta de política de transporte accesible e inclusivo

Guía de preguntas para entrevistas o grupos focales

Esta herramienta orienta la recolección de información cualitativa desde una perspectiva interseccional. Puede ser adaptada según el tipo de grupo (mujeres, jóvenes, pueblos indígenas, personas con discapacidad, etc.).

Ejemplos de preguntas:

- ¿Cuáles son sus principales fuentes de ingreso y cómo accede a ellas?
- ¿Qué tareas realiza en el hogar y cuánto tiempo les dedica?
- ¿Qué barreras encuentra para acceder a servicios públicos como salud, agua o educación?
- ¿Participa en organizaciones comunitarias o espacios de toma de decisiones?

Ejemplo aplicado: Proyecto de mejoramiento de espacio público urbano

- ¿Quiénes usan este espacio (plaza, parque) y en qué horarios?
- ¿Se sienten seguros/as caminando por esta zona en la noche?
- ¿Qué actividades realizarían si el parque tuviera baños, juegos o rampas?
- ¿Quién decide en su familia si pueden asistir a reuniones comunitarias o actividades públicas?
- ¿Qué les impide participar en procesos de consulta o decisiones sobre el barrio?

Estas preguntas permiten identificar restricciones de uso, brechas en accesibilidad o dinámicas de exclusión en la infraestructura urbana.

Lista de verificación – Brechas y oportunidades GDI

Esta lista de verificación rápida ayuda a evaluar si un proyecto está considerando adecuadamente aspectos clave de género, diversidad e inclusión. Se puede usar como guía durante la formulación o revisión técnica.

- ¿Se recolectaron datos desagregados por sexo, edad, etnicidad, discapacidad y ubicación?
- ¿Se identificaron barreras diferenciadas para mujeres y grupos vulnerables?
- ¿El diseño del proyecto incluye acciones afirmativas?
- ¿Existen mecanismos de monitoreo con enfoque GDI?

Ejemplo aplicado: Proyecto de terminal de transporte intermunicipal

- ¿Se incluyó análisis de género y diversidad en la fase de formulación?
- ¿Se identificaron necesidades diferenciadas de mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en la formulación?
- ¿La formulación incluye baños accesibles, salas de lactancia o espacios de cuidado?
- ¿Existen mecanismos de monitoreo participativo que incluyan voces diversas?
- ¿El personal del proyecto ha recibido formación básica en enfoque GDI?

Ficha de planificación de acciones correctivas o afirmativas

Esta herramienta permite planificar acciones concretas para responder a las brechas identificadas, asegurando que el proyecto adopte medidas efectivas para fortalecer la inclusión y equidad.

Brecha identificada	Acción propuesta	Responsable	Recursos necesarios	Plazo de implementación

Ejemplo aplicado: Proyecto de rehabilitación de infraestructura educativa rural

Brecha identificada	Acción propuesta	Responsable	Recursos necesarios	Plazo
Escasa participación de mujeres en el diseño del proyecto	Realizar talleres de diseño participativo con mujeres del área	Equipo técnico local	Facilitador/a GDI, materiales	Primer mes de ejecución
Escuelas sin baños diferenciados ni accesibles	Rediseñar módulos sanitarios con enfoque de accesibilidad	Empresa constructora	Planos actualizados, materiales	Durante fase de obra

FASE 1

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

(DESDE EL ENFOQUE GDI)

FONPLATA
Banco de Desarrollo



FASE 1:
IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO
(DESDE EL ENFOQUE GDI)

ALCANCE DE LA FASE

Esta fase tiene como objetivo detectar tempranamente la posibilidad de integrar el enfoque GDI en los proyectos que ingresan al ciclo operativo del financiador. En esta etapa aún no se cuenta con toda la información técnica del proyecto, pero sí es posible realizar una primera valoración exploratoria que:

Primera valoración exploratoria:

01 Visualice si el proyecto tiene o no potencial de incorporar GDI.

02 Anticipe riesgos de exclusión o impactos diferenciados no contemplados.

03 Determine si existe información relevante y desagregada sobre los beneficiarios.

04 Diagnostique el punto de partida del proyecto en relación con el enfoque GDI.

05 Prepare insumos estratégicos para la fase de formulación, como variables a relevar, actores clave a consultar o estudios necesarios.

06 Identifique vacíos de información crítica que deberán ser abordados en la fase de formulación.

Esta fase permite sembrar las bases del enfoque GDI, *sin exigir que el proyecto esté completamente alineado desde el inicio, pero sí abriendo la oportunidad para que lo esté en las siguientes fases. Su enfoque es diagnóstico, exploratorio y preparatorio.*

FASE 1: IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO
(DESDE EL ENFOQUE GDI)

APLICACIÓN INICIAL DEL MARCADOR GDI Y DEL ANÁLISIS GDI

OBJETIVO

En esta primera etapa del ciclo de proyectos de FONPLATA —identificación—, se establece el primer contacto con una idea de proyecto o una iniciativa en etapa temprana. Este momento es clave para anticipar si el proyecto tiene potencial de integrar la perspectiva de género, diversidad e inclusión (GDI) desde sus bases.

¿QUÉ SE HACE EN ESTA FASE DESDE UN ENFOQUE GDI?

Marcador GDI

Se utiliza como una herramienta de autodiagnóstico rápido, que permite identificar si el proyecto considera (aunque sea mínimamente) elementos relacionados con género, diversidad e inclusión. Su aplicación no busca una puntuación final o exhaustiva, sino detectar el grado de integración GDI del perfil de proyecto y señalar oportunidades para profundizar este enfoque en la etapa de formulación.

Análisis GDI básico

Este análisis no requiere contar con toda la información desagregada o datos completos. En esta fase, el propósito es revisar si el perfil del proyecto contempla o no información relevante sobre las características, necesidades y roles de las personas beneficiarias, incluyendo mujeres, personas mayores, personas con discapacidad, pueblos indígenas, comunidades rurales o cualquier grupo en situación de vulnerabilidad.

¿Cuál es el objetivo de aplicar estas herramientas en esta fase?

- Determinar qué información ya existe (cuantitativa o cualitativa) sobre los potenciales beneficiarios.
- Identificar vacíos de información que deberán ser llenados en la fase de formulación.
- Guiar la inclusión temprana del enfoque GDI desde el diseño inicial del proyecto.
- Iniciar reuniones tempranas y dinámicas con el Organismo Ejecutor para explorar actividades específicas.
- Registrar alertas sobre posibles riesgos de exclusión o brechas de acceso a los beneficios del proyecto.

¿CÓMO SE HACE?

Pasos clave en la fase de identificación con enfoque GDI:

PASO	Acción	Objetivo
1	Aplicar el formulario del Marcador GDI de manera exploratoria	Identificar si el proyecto menciona, directa o indirectamente, aspectos vinculados a género, diversidad o inclusión.
2	Realizar un barrido de información disponible	Revisar si existen datos desagregados (sexo, edad, etnia, etc.) o estudios previos que identifiquen las características de la población beneficiaria.
3	Registrar brechas de información GDI	Listar qué variables e información faltan para diseñar un análisis más completo en la formulación.
4	Recomendar acciones de recolección de datos	Proponer acciones para incluir levantamiento de información GDI en los Términos de Referencia de los estudios de factibilidad o de línea base.
5	Sistematizar hallazgos preliminares	Documentar de forma sintética los principales hallazgos y vacíos, y remitirlos al equipo de formulación como insumos clave.

Recomendaciones clave para esta fase

No esperar tener todo resuelto. Esta etapa no exige información perfecta, sino voluntad para identificar si el enfoque GDI puede (y debe) ser incorporado.

Usar ejemplos o estudios disponibles. Si no existen datos propios, se pueden usar referencias similares de otros proyectos, diagnósticos previos u otras fuentes.

Aprovechar la oportunidad de cocreación. Involucrar desde el inicio a actores locales, organizaciones con experiencia en GDI o grupos específicos puede facilitar la recolección posterior de información clave y la exploración de acciones afirmativas.

Nota: *En el* ***Anexo III*** *se encuentran dos herramientas clave para aplicar el enfoque GDI en la fase de identificación del proyecto:*

- ***Formulario simplificado – Marcador GDI en la fase de identificación****, diseñado para realizar un diagnóstico inicial sobre el potencial de integración del enfoque de género, diversidad e inclusión.*
- ***Cuadro guía – Barrido de información GDI disponible****, que permite organizar de manera sistemática la información existente y detectar vacíos que deberán ser abordados en la fase de formulación.*

Estas herramientas orientan al equipo técnico en los primeros pasos de incorporación del enfoque GDI, incluso cuando el proyecto aún se encuentra en una etapa preliminar.

Formulario simplificado – Marcador GDI en la fase de identificación

Este formulario simplificado permite realizar una valoración inicial sobre el potencial de integración del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) en un proyecto durante su fase de identificación. No se busca una evaluación exhaustiva, sino una lectura preliminar orientadora.

PREGUNTA	SÍ	NO	PARCIALMENTE	OBSERVACIONES/ JUSTIFICACIÓN
¿El proyecto identifica a sus beneficiarios diferenciando por sexo, edad, etnicidad u otros factores?				
¿Se reconoce alguna brecha o necesidad diferenciada entre mujeres y hombres?				
¿Se prevé algún impacto específico en grupos en situación de vulnerabilidad?				
¿Existe voluntad técnica o política para integrar el enfoque GDI?				
¿Se han considerado actores relevantes en temas de género o diversidad en esta fase?				

Cuadro guía – Barrido de información GDI disponible

Este cuadro permite organizar de forma rápida qué información GDI está disponible en esta fase y qué será necesario profundizar en la fase de formulación. Facilita la toma de decisiones tempranas para ajustar los TdR y estudios futuros.

VARIABLE / TEMA	¿EXISTE INFORMACIÓN DISPONIBLE? SÍ / NO / PARCIALMENTE			FUENTES DE INFORMACIÓN	¿QUÉ SE NECESITA CONOCER/INVESTIGAR EN LA SIGUIENTE FASE?
Desagregación de población beneficiaria por sexo, edad, etnicidad					
Estudios de movilidad, acceso a servicios, tiempo de cuidado					
Indicadores socioeconómicos diferenciados (educación, ingresos)					
Participación comunitaria o liderazgos locales diferenciados					
Normas o barreras culturales que afecten el acceso a beneficios					
Presencia de organizaciones locales de mujeres o de grupos diversos					

FASE 2

FORMULACIÓN DEL PROYECTO

(DESDE EL ENFOQUE GDI)

FONPLATA
Banco de Desarrollo



FASE 2:
FORMULACIÓN DEL PROYECTO
(DESDE EL ENFOQUE GDI)

ALCANCE DE LA FASE

Durante la fase de formulación, se desarrolla la Propuesta Operativa (PO), lo cual brinda una oportunidad clave para estructurar de manera integral el enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) dentro del proyecto. A diferencia de la fase de identificación, que tiene un carácter más exploratorio, esta fase exige que el enfoque GDI se traduzca en elementos concretos del diseño técnico, presupuestario y de monitoreo del proyecto.

Esta fase se articula en torno a tres componentes fundamentales:

01 Integración estratégica del Enfoque GDI en la Propuesta Operativa (PO):

Se profundiza el Análisis GDI iniciado en la etapa de identificación, incorporando hallazgos sobre brechas, barreras y oportunidades. El enfoque debe integrarse de manera transversal en las distintas secciones de la PO para asegurar coherencia técnica y operativa. Posteriormente, la información más relevante se condensará en el apartado de viabilidades dentro de la PO, incluyendo hallazgos, actividades y contenidos críticos para la operación. Cuando el contexto lo requiera, esta síntesis podrá ampliarse en el Informe de Viabilidad GDI, un anexo que desarrolla en detalle los puntos clave, incorporando análisis institucional, antecedentes y justificación técnica para la integración del enfoque.

02 Indicadores GDI: traduciendo el análisis en resultados medibles:

A partir del diagnóstico y las acciones definidas, se diseñan indicadores cuantitativos, cualitativos y mixtos que reflejen los avances en inclusión, diversidad y equidad. Estos indicadores deben ser viables, desagregados, relevantes y alineados con los objetivos del proyecto y las actividades previstas. También deben ser monitoreados semestralmente como parte del informe de avance del ejecutor.

03 Evaluación de Capacidades del Organismo Ejecutor (OE):

Se analiza si el OE cuenta con la experiencia, el personal capacitado y las políticas necesarias para aplicar el enfoque GDI de forma efectiva. Este punto permite identificar brechas institucionales y proponer acciones de fortalecimiento, como asistencia técnica o capacitación. El uso de herramientas como la evaluación CAPACI ajustada puede realizarse de manera progresiva según el contexto del proyecto.

FASE 2: **FORMULACIÓN DEL PROYECTO**
(DESDE EL ENFOQUE GDI)

1. INTEGRACIÓN ESTRATÉGICA DEL ENFOQUE GDI EN LA PROPUESTA OPERATIVA (PO)



¿QUÉ SE DEBE HACER EN ESTA FASE DESDE UN ENFOQUE GDI?

Profundizar el Análisis GDI

A partir del análisis preliminar realizado en la fase anterior, se debe levantar o completar la información faltante sobre los beneficiarios, incorporando variables desagregadas (sexo, edad, etnicidad, discapacidad, etc.).

Este análisis permitirá:

01 Identificar brechas **estructurales** en el acceso, participación o beneficio de la población objetivo.

02 Priorizar **intervenciones** para reducir desigualdades.

03 Identificar **oportunidades** para lograr una intervención transformadora.

04 Establecer **indicadores GDI de impacto** que midan cambios reales, alineados con metas ODS.

Es importante notar que las pautas detalladas sobre cómo aplicar el Análisis GDI y el uso de sus herramientas se encuentran descritas en la Fase 0 (Exploración y Diagnóstico).

Se recomienda aplicar nuevamente el Marcador GDI en mayor profundidad en esta fase, para reforzar el diagnóstico y orientar el diseño técnico. En esta Fase 2, se implementan las mismas herramientas del Anexo II, pero con una profundidad más rigurosa y aplicada a las secciones específicas de la Propuesta Operativa.

COMPLEMENTAR EL ANÁLISIS GDI MEDIANTE UN ANÁLISIS DE BRECHAS CON ENFOQUE INTERSECCIONAL

Durante la fase de formulación, es fundamental profundizar el Análisis GDI mediante la identificación de brechas estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres, hombres y poblaciones en situación de vulnerabilidad (enfoque interseccional).

Para ello, se recomienda utilizar el Análisis de Brechas con Enfoque Interseccional, una herramienta práctica que complementa al Análisis GDI y permite capturar la complejidad de las desigualdades múltiples y simultáneas que enfrentan distintos grupos sociales.

El enfoque interseccional reconoce que las desigualdades **no actúan de forma aislada**, sino que se entrecruzan y se potencian mutuamente. Factores como el género, la edad, la etnia, la discapacidad, la ubicación geográfica, el nivel educativo o la condición socioeconómica pueden converger en una misma persona o grupo, generando **formas acumulativas y específicas de exclusión o desventaja**. Por ejemplo, las barreras que enfrenta una mujer indígena con discapacidad en una zona rural no son solo la suma de su género, origen étnico o condición física, sino el resultado de cómo estos factores interactúan en contextos sociales, culturales y económicos determinados.

*Es fundamental **organizar, sintetizar y narrar esa evidencia de manera coherente**, de forma que respalde técnica y estratégicamente la Propuesta Operativa (PO).*

*Este ejercicio de síntesis permite construir un **"storytelling técnico"**, basado en datos, análisis y decisiones de diseño, que explique de manera clara **por qué** el enfoque GDI es relevante para la operación, **cómo** se integra en los componentes del proyecto y **qué valor agregado** aporta en términos de impacto, sostenibilidad y viabilidad.*

Aplicar el enfoque interseccional permite:

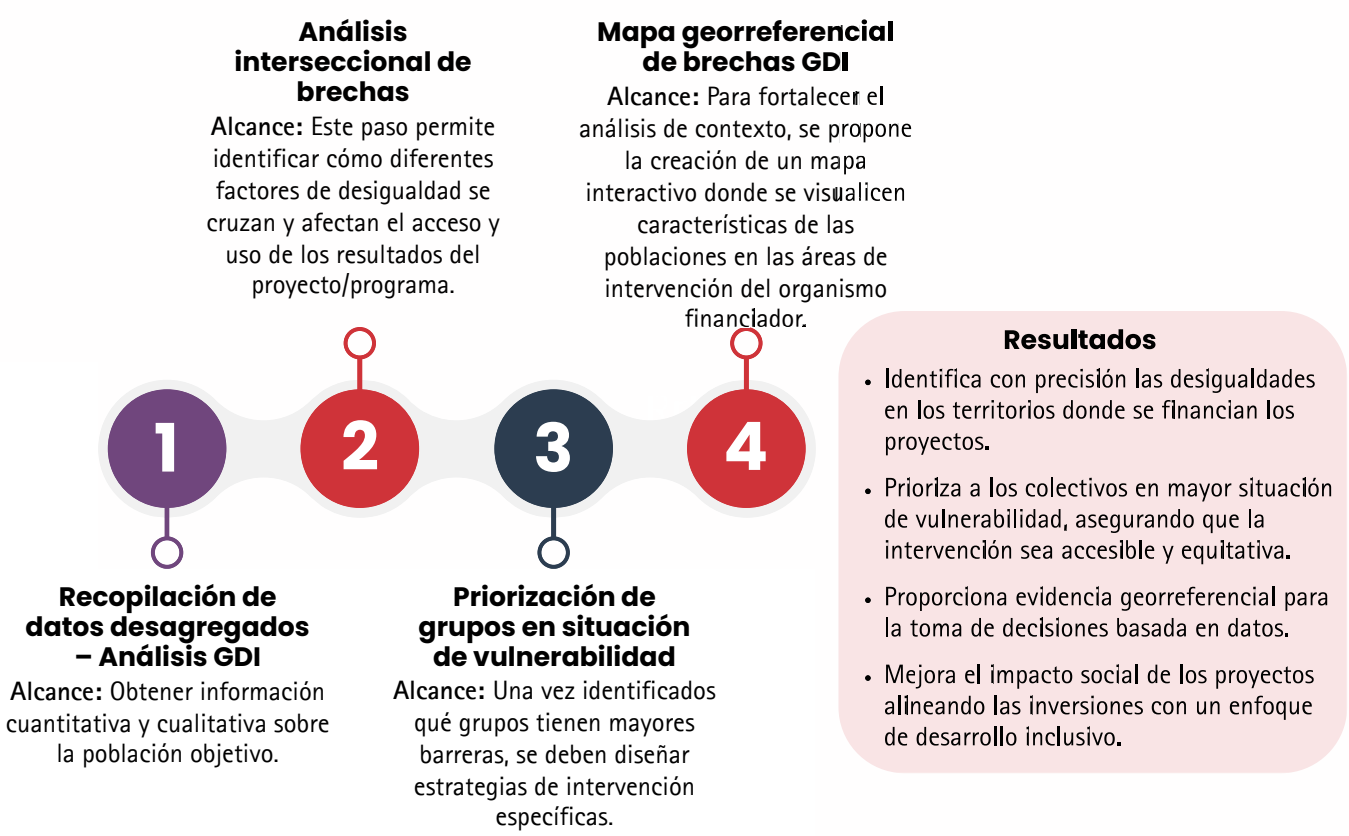
- Detectar desigualdades de acceso, uso, participación y beneficios en las zonas de intervención, considerando cómo se superponen distintas formas de discriminación.
- Orientar las decisiones de diseño del proyecto, asegurando un mayor impacto, sostenibilidad e inclusión.



- Priorizar grupos vulnerables en función de datos desagregados, el contexto territorial y el tipo de intervención que está siendo financiada.
- Incorporar la evidencia directamente en la Propuesta Operativa (PO), los indicadores y el presupuesto, de manera que las acciones respondan a las realidades específicas de cada población.

*Este análisis **complementa y fortalece** tanto el Análisis GDI como el uso del Marcador GDI, al ofrecer una visión más integral de las desigualdades y de las oportunidades para diseñar proyectos verdaderamente inclusivos y transformadores.*

PROCESO METODOLÓGICO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE BRECHAS GDI CON ENFOQUE INTERSECCIONAL



Esta figura resume los pasos metodológicos sugeridos para identificar, analizar y priorizar brechas estructurales desde un enfoque interseccional tomando en cuenta el tipo de intervención que está siendo financiada. Forma parte del proceso de integración progresiva del enfoque GDI en la Fase 2 – Formulación del proyecto.

En el **Anexo IV** se incluye una versión práctica de la herramienta, con variables de desagregación sugeridas, matriz de vulnerabilidad, criterios de priorización y una propuesta metodológica para visualizar los resultados a través de un **mapa georreferencial de brechas**. Esta visualización puede ser útil para orientar intervenciones diferenciadas, monitorear impactos y alimentar el *dashboard* GDI institucional del financiador.

Es clave dejar claro que el análisis de brechas con enfoque interseccional:

- **No sustituye** al Análisis GDI, sino que lo complementa.
- Permite **operativizar el enfoque interseccional**, traduciendo datos en decisiones.
- Facilita priorizar dónde y con quién actuar, lo cual es crucial, por ejemplo, en proyectos de infraestructura que afectan directamente la vida cotidiana de distintas poblaciones.
- **Visibiliza las consecuencias** de no actuar sobre ciertas brechas (exclusión, pérdida de legitimidad, ineficiencia).
- Genera **oportunidades estratégicas** (ej. apropiación social, innovación, reducción de conflictos, mayor retorno social de la inversión).

PLANTILLA DE IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS Y BARRERAS PARA LA INTEGRACIÓN DEL ENFOQUE GDI

Durante la fase de formulación, y como parte del análisis de brechas con enfoque interseccional, se recomienda el uso de una herramienta operativa que permita **sistematizar de manera clara y estructurada las desigualdades identificadas** en el proyecto. Esta plantilla (ver Anexo IV) facilita al equipo técnico identificar brechas y barreras dentro de cada uno de los **componentes del proyecto**, y organizar la información de forma coherente con el diseño de la Propuesta Operativa (PO).

Esta herramienta permite:

01 Analizar de forma **transversal e interseccional** los distintos componentes del proyecto.

02 Registrar de manera ordenada los grupos afectados, el tipo de brechas o barreras existentes, los niveles de vulnerabilidad, y posibles acciones afirmativas.

03 Establecer **líneas base** para la posterior definición de indicadores GDI.

04 Identificar **actores responsables** y las fuentes de información utilizadas.

Para la construcción de la Plantilla, se recomienda su uso en sesiones técnicas participativas con el equipo del proyecto y representantes del organismo ejecutor, e incluso validación con actores comunitarios si es viable.

Incorporación del enfoque GDI en la Propuesta Operativa (PO)

Para garantizar que las acciones afirmativas se traduzcan en intervenciones concretas y medibles, el enfoque GDI debe reflejarse de manera transversal en las distintas secciones de la PO, incluyendo el marco de referencia, los objetivos, la Matriz de Resultados, los componentes y/o subcomponentes, y el presupuesto, asegurando coherencia técnica y operativa.

Además, en el apartado específico dentro de la PO donde se encuentran las viabilidades, se condensará la información más relevante del Análisis GDI, de manera que el enfoque quede claramente explicitado en el documento.

Cuando el análisis lo amerite y el contexto del proyecto lo permita, esta información podrá complementarse con un anexo clave: el Informe de Viabilidad GDI, un respaldo técnico que desarrolla de manera más extensa cada uno de los puntos, incorporando análisis de capacidad institucional, detalles de las intervenciones, antecedentes, beneficios financieros, y otros elementos que justifiquen y orienten la integración del enfoque en la operación.

Los elementos mínimos recomendados que deberían estar presentes son:



Marco de referencia: Describir brevemente la problemática y las brechas identificadas asociadas con el carácter del proyecto, que contextualicen las acciones que se realizarán.



Alineación con los ODS: Especificar a qué metas y submetas de los ODS se contribuye a alcanzar, y si la alineación es de carácter primario o secundario.



Objetivos con GDI: Formular objetivos generales o específicos que contribuyan a la equidad e inclusión, de acuerdo con la naturaleza del proyecto.



Componentes del proyecto: Incluir las actividades a realizar dentro de un componente y/o subcomponente.



Viabilidad GDI: Condensar la información más relevante del Análisis GDI y las actividades que se realizarán, para justificar y orientar las intervenciones.



Matriz de resultados: Incluir indicadores de producto y/o resultados en términos de inclusión, diversidad y equidad.



Matriz de riesgos GDI: Identificar barreras que pueden afectar el acceso a los beneficios o profundizar brechas, y acciones para mitigarlas.



Actividades GDI en el PAC: Verificar que las actividades GDI incluidas en la PO sean incluidas correctamente en el Plan de Adquisiciones y Contrataciones, que se presenta como documento complementario a la PO.



Informe de viabilidad GDI: En un documento anexado a la PO, presentar de manera extendida los hallazgos del Análisis GDI. Detallar allí también las intervenciones propuestas, la modalidad de ejecución de las actividades y cualquier otra información relevante del abordaje GDI en la operación.

FASE 2: PASO A PASO PARA INCORPORAR EL ENFOQUE GDI EN LA PROPUESTA OPERATIVA (PO)

Recordatorio importante: Las herramientas incluidas en los anexos del Toolkit —como el Marcador GDI, las plantillas de análisis y las matrices de brechas— constituyen insumos clave de respaldo al diagnóstico GDI, pero no representan el resultado final para la PO. Toda la información recolectada debe condensarse y explicarse en el documento principal, articulada con los objetivos, indicadores y presupuesto del proyecto. De igual manera, estas herramientas funcionan como respaldo técnico para la elaboración de la Viabilidad GDI.

*Esta guía práctica de pasos **permite a los equipos técnicos integrar de manera estructurada el enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI)** en la Propuesta Operativa (PO) de los proyectos financiados por FONPLATA durante la fase de formulación.*

PASO 1: Marco de referencia

¿Qué hacer?

- Describe la problemática GDI asociada al sector y carácter del proyecto, a partir del Análisis GDI.
- Contextualiza las acciones que se realizarán, vinculando la problemática identificada al tipo de intervención.

¿Para qué sirve?

- Justifica, desde el inicio, la incorporación del enfoque GDI en el proyecto.
- Da fundamento y coherencia al resto de los componentes de la PO (objetivos, actividades, indicadores).

Consejo: Prioriza los datos más relevantes y de escala pertinente; la evidencia extensa va al Informe de Viabilidad GDI.

PASO 2: Alinear con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

¿Qué hacer?

- Identifica a qué metas ODS contribuyen las acciones GDI del proyecto (especialmente ODS 5, 8, 9, 10 y 11).
- Integra esta alineación en el diseño del proyecto y justifícala en la PO.

Herramienta sugerida: Matriz tipo de indicadores alineados con los ODS (ver Anexo V).

PASO 3: Formular objetivos y actividades con enfoque GDI

¿Qué hacer?

- Redacta uno o más objetivos específicos que aborden las desigualdades detectadas.
- Asegúrate de que estos objetivos sean medibles, alcanzables y alineados con el propósito del proyecto.
- Incluye actividades que permitan cerrar las brechas identificadas en materia GDI, siempre que sean coherentes y posibles con el objetivo principal del proyecto.

Ejemplos:

- "Reducir las barreras de acceso al transporte público para mujeres en zonas rurales."
- "Fortalecer la participación de pueblos indígenas en el diseño de soluciones de agua."

Consejo: Vincula estos objetivos con componentes o resultados ya incluidos en el proyecto.

PASO 4: Incluir las actividades dentro de un componente y/o subcomponente

¿Qué hacer?

- Asignar presupuesto para actividades GDI.
- Estimar el costo de las actividades específicas relacionadas con GDI (ej. capacitaciones, consultoría especializada, campañas informativas).
- Incluir este presupuesto como parte del financiamiento del proyecto.

¿Por qué es importante?

- Materializa el compromiso con la implementación real del enfoque GDI.
- Permite monitorear si los recursos están siendo usados de forma inclusiva.

Sugerencia: No olvidar incluir esta partida en la planificación financiera.

PASO 5: Incluir la Viabilidad GDI

¿Qué hacer?

- Sistematiza la información del Análisis GDI realizado.
- Presenta los datos desagregados por sexo, edad, etnia, discapacidad, etc.
- Resume las principales brechas, barreras y oportunidades identificadas.
- Incorpora análisis de capacidad institucional.
- Detalla las actividades que se realizarán, la modalidad de ejecución, y cualquier otra información relevante para la incorporación del enfoque GDI en la operación.

¿Para qué sirve?

- Proporciona evidencia sobre desigualdades estructurales.
- Fundamenta por qué el enfoque GDI es necesario en el proyecto.
- Brinda soporte y orientación para la implementación.

Herramienta sugerida: Plantilla de análisis GDI por niveles (ver Fase 0 – Anexo II).

PASO 6: Definir indicadores de impacto GDI (de productos y resultados)

¿Qué hacer?

- Elige **indicadores cuantitativos, cualitativos o mixtos** que midan cambios en inclusión, equidad y diversidad.
- Asegura que estén desagregados por las variables relevantes (ver Anexo V).

Ejemplo de indicadores:

- % de mujeres que acceden a los servicios creados por el proyecto.
- Grado de satisfacción de personas con discapacidad con la infraestructura instalada.

Anexo útil: Ejemplos de indicadores por sector de intervención (ver Anexo V).

PASO 7: Identificar riesgos y oportunidades GDI

¿Qué hacer?

- Describe posibles **riesgos de exclusión o impactos negativos** si no se incorpora GDI (ej. reforzar estereotipos, perpetuar brechas).
- Enumera oportunidades que podrían **potenciar el impacto inclusivo** del proyecto.

¿Para qué sirve?

- Permite prevenir impactos adversos y potenciar resultados transformadores.

Consejo: Incluye estrategias concretas de mitigación o maximización.

PASO 8: Incorporar actividades GDI en el Plan de Adquisiciones y Contrataciones (PAC)

¿Qué hacer?

- Agenda en el PAC las acciones afirmativas, formativas o técnicas que respondan al diagnóstico GDI.
- Incluye productos/servicios que promuevan diversidad (ej. infraestructura accesible, materiales inclusivos, talleres con enfoque interseccional).

Consejo: Prioriza acciones con alto impacto en inclusión, no solo actividades simbólicas.

PASO 9: Incluir un informe de viabilidad GDI

¿Qué hacer?

- En un documento anexo a la PO, desarrolla de manera extendida los hallazgos del Análisis GDI: diagnóstico, brechas y barreras identificadas. Menciona oportunidades estratégicas y capacidades del Organismo Ejecutor.
- Detalla las intervenciones propuestas, la modalidad de ejecución, antecedentes relevantes y, cuando corresponda, beneficios financieros u otros elementos que respalden la integración del enfoque GDI en la operación.

¿Para qué sirve?

- Constituye el respaldo técnico de todo el enfoque GDI de la operación, que puede dar paso al informe de viabilidad GDI.
- Registra insumos clave para apoyar las actividades en fases posteriores.

*Estos **pasos** permiten orientar a los equipos técnicos a la incorporación de forma estructurada del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) en la Propuesta Operativa (PO) durante la fase de formulación de los proyectos financiados por FONPLATA. Los pasos **sugeridos no deben entenderse como requisitos rígidos, sino como orientaciones** que pueden implementarse de forma progresiva, en función de la comprensión de la problemática del proyecto, la alineación del enfoque GDI con los objetivos del mismo, y la voluntad institucional **de avanzar hacia una integración más sólida e intencionada del enfoque GDI**. Esto permite adaptar el nivel de profundidad del análisis y las acciones a la naturaleza de cada intervención, **sin perder de vista la meta de construir proyectos más inclusivos, sostenibles y con mayor impacto social.***

2. INDICADORES GDI: TRADUCIENDO EL ANÁLISIS EN RESULTADOS MEDIBLES

Una vez que se ha profundizado el **Análisis GDI** y se han identificado brechas, barreras y oportunidades, es fundamental **traducir esa evidencia en indicadores concretos** que formen parte de la Matriz de Resultados (MRE) del proyecto. El Organismo Ejecutor (OE) debe estar totalmente de acuerdo con los indicadores que se planteen.

Los indicadores permiten medir **cómo el proyecto contribuye a la inclusión, equidad y diversidad** a lo largo del tiempo. Además, son herramientas clave para la rendición de cuentas, el aprendizaje institucional y la alineación con compromisos internacionales como los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).**

¿QUÉ DEBEN CONSIDERAR LOS INDICADORES GDI?

Los indicadores deben ser:

Relevantes
Reflejar el impacto del proyecto con relación a género, diversidad e inclusión.

Desagregados
Visibilizar diferencias según sexo, edad, etnicidad, discapacidad, ubicación, entre otros.

Viables
Poder medirse con los recursos y fuentes disponibles.

Accionables
Permitir tomar decisiones o ajustar estrategias.

Transformadores
Contribuir a reducir brechas estructurales o promover cambios positivos en los sistemas sociales.

¿QUÉ TIPOS DE INDICADORES SE PUEDEN UTILIZAR?

CUANTITATIVOS
Miden acceso, participación, cobertura o beneficios (ej. % de mujeres capacitadas).

CUALITATIVOS
Capturan percepciones, poder de decisión, calidad de la participación (ej. testimonios sobre seguridad o participación).

MIXTOS
Combinan datos duros con análisis cualitativo (ej. % de mujeres líderes + nivel de influencia en decisiones).

¿CÓMO SE INTEGRAN EN LA PO?

Se recomienda que los indicadores GDI estén claramente:

- Incorporados en la Matriz de Resultados del proyecto (producto/resultado).
- Alineados con metas ODS, especialmente ODS 5, 8, 9, 10 y 11.
- Asociados a fuentes de verificación diversas, como encuestas, registros administrativos o entrevistas.

SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Una vez se han definido las **actividades con enfoque GDI**, se deben desarrollar indicadores de **producto y resultado** para su respectivo seguimiento. Se recomienda que estos indicadores sean **monitoreados cada seis meses**, como parte del **informe semestral del ejecutor** sobre el cumplimiento de la Matriz de Resultados.

En caso de que un proyecto ya se encuentre en **fase de ejecución** sin haber previsto inicialmente indicadores GDI, se podrá utilizar el **Marcador GDI** para evaluar si, por las características del proyecto y la voluntad institucional, es pertinente incorporar indicadores GDI de forma progresiva. Esta decisión debe estar respaldada por una evaluación técnica que justifique su incorporación y posterior seguimiento dentro de la MRE.

*En el Anexo V se incluyen **tablas prácticas** para orientar el diseño de estos indicadores, con **ejemplos sectoriales y variables de desagregación sugeridas**, que pueden ser adaptadas según el tipo de proyecto.*

3. EVALUACIÓN DE CAPACIDADES DEL ORGANISMO EJECUTOR (OE)

La integración efectiva del enfoque GDI en los proyectos financiados no depende únicamente del diseño técnico, sino también de la capacidad del Organismo Ejecutor (OE) para implementarlo.

Esta evaluación permite identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de fortalecimiento institucional antes de la aprobación del proyecto.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EVALUAR LAS CAPACIDADES DEL OE?

Evaluar las capacidades del OE permite:

- Asegurar que la implementación del enfoque GDI no se limite a la planificación, sino que se traduzca en acciones concretas.
- Identificar brechas institucionales que puedan dificultar la inclusión de mujeres, personas con discapacidad, pueblos indígenas y otros grupos en situación de vulnerabilidad.
- Alinear las actividades e indicadores propuestos con la capacidad técnica del OE para realizarlos.
- Proponer medidas de fortalecimiento, como asistencia técnica o capacitación.

¿CÓMO SE REALIZA ESTA EVALUACIÓN?

Se propone adaptar la herramienta institucional CAPACI desarrollada por FONPLATA, incorporando una batería de preguntas enfocadas en género, diversidad e inclusión. Esta herramienta puede ser aplicada mediante entrevistas, cuestionarios o sesiones participativas con el equipo del OE y sus unidades técnicas.

*El **Anexo VI** incluye la herramienta de evaluación adaptada.*

¿QUÉ PERMITE REALIZAR LA EVALUACIÓN DE CAPACIDAD INSTITUCIONAL GDI (CAPACI AJUSTADO)?

Características principales de esta herramienta:

Evalúa capacidades institucionales del Organismo Ejecutor (OE) en temas de género, diversidad e inclusión (GDI).

Se adapta a proyectos de infraestructura y desarrollo como los que financia FONPLATA.

Incluye preguntas clave con opciones estructuradas de respuesta para identificar el nivel de avance o rezago en cada dimensión relevante.

Herramientas complementarias para un análisis más profundo

Para un diagnóstico más completo, se sugieren:

01 **Mapeo de resistencias culturales:** entrevistas al equipo técnico para identificar percepciones y/o estereotipos institucionales sobre el enfoque GDI.

02 **Cuestionario de autoevaluación de capacidades:** para identificar experiencia y conocimientos sobre GDI.

03 **Análisis de brechas de competencias:** comparar capacidades actuales con requerimientos técnicos del enfoque GDI.

04 **Grupos focales y entrevistas con contrapartes:** para identificar obstáculos y oportunidades desde la experiencia local.

*Esta sección complementa el **Análisis GDI**, que se enfoca en los **beneficiarios del proyecto**, ampliando la mirada a las **capacidades institucionales** necesarias para una implementación exitosa y sostenible del enfoque GDI. Además, permite diseñar **estrategias de fortalecimiento a medida**, alineadas con los desafíos detectados. El uso de las **herramientas complementarias para un análisis más profundo** podrá realizarse de manera **paulatina y progresiva**, en función del contexto, la etapa del proyecto y la disponibilidad de recursos y tiempo, promoviendo así una adopción gradual pero sostenida del enfoque GDI dentro de las instituciones ejecutoras.*

ANEXO IV. FASE 2: FORMULACIÓN – HERRAMIENTAS PARA ANÁLISIS INTERSECCIONAL DE BRECHAS GDI

Este anexo contiene herramientas prácticas para aplicar el análisis de brechas con enfoque interseccional durante la fase de Formulación de proyectos. Estas herramientas permiten identificar desigualdades, priorizar grupos en situación de vulnerabilidad, y generar evidencia para decisiones de diseño, monitoreo e inversión.

Variables de desagregación sugeridas

Dimensión	Variables de desagregación
Género	Mujer, hombre, personas no binarias, personas trans
Edad	Niñez, adolescencia, juventud, adultez, personas mayores
Ubicación geográfica	Rural, urbano, periurbano, zonas fronterizas, territorio indígena
Etnicidad / Cultura	Pueblos Indígenas, afrodescendientes, migrantes, comunidades tradicionales
Discapacidad	Física, sensorial, intelectual, psicosocial
Orientación sexual / Identidad de género	Personas LGBTQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer, otras)
Condición socioeconómica	Bajo ingreso, empleo informal, vivienda precaria
Nivel educativo	Sin escolaridad, primaria, secundaria, superior (completa o incompleta)

Matriz de vulnerabilidad

Se utiliza una matriz de puntuación para identificar qué grupos enfrentan mayores barreras en el acceso y beneficios del proyecto. La siguiente matriz muestra un ejemplo de los grupos poblacionales que pueden ser identificados; sin embargo, la lista no es limitativa. Se recomienda asignar a cada dimensión un puntaje del 1 (situación muy desfavorable) al 5 (situación muy favorable) y usar el total para priorizar: a menor puntaje, mayor vulnerabilidad.

Grupo Poblacional	Acceso a Infraestructura (1–5)	Seguridad en el uso (1–5)	Capacidad de participación (1–5)	Puntaje Total	Nivel de Vulnerabilidad
Mujeres rurales	2	2	2	6	Alta
Personas con discapacidad (PcD)	1	1	1	3	Muy Alta
Pueblos Indígenas (PI)	2	2	2	6	Alta
Afrodescendientes (AD)	3	2	2	7	Media-Alta
LGBTQ+	2	1	2	5	Alta
Jóvenes en zonas urbanas	3	3	3	9	Media o baja
Mujeres en zonas urbanas populares/ periurbanas	2	2	3	7	Media-Alta
Personas mayores/ migrantes/ desplazados	2	2	1	5	Alta

Interpretación del puntaje total

Escala de puntuación: Para cada dimensión, se asigna un valor del 1 al 5, donde 1 representa mayores barreras o dificultades de acceso, uso y participación, y 5 representa menores barreras. Por tanto, cuanto menor sea el puntaje total, mayor será el nivel de vulnerabilidad del grupo poblacional.

El puntaje total (suma de las 3 dimensiones) se usa para estimar el nivel general de vulnerabilidad:

Puntaje total	Nivel de vulnerabilidad	Acción recomendada
3–4	Muy Alta	Intervenciones prioritarias, rediseño de componentes, acciones afirmativas urgentes.
5–6	Alta	Incluir acciones afirmativas específicas, aumentar participación y accesibilidad.
7–8	Media-Alta	Fortalecer la accesibilidad, representación y percepción de seguridad.
9–10	Media	Hacer seguimiento continuo para asegurar equidad y sostenibilidad.
11–12	Baja	Mantener condiciones de inclusión y realizar seguimiento periódico.
13–15	Muy baja	Mantener buenas prácticas y verificar que no surjan nuevas barreras.

Criterios de priorización de brechas

Criterio	Ejemplo / Definición
Vulnerabilidad del grupo	Grado de desventaja estructural (ej. mujeres indígenas rurales).
Urgencia	Riesgos inmediatos a la salud, seguridad o exclusión.
Impacto en los resultados	Si afecta metas del proyecto.
Factibilidad	Disponibilidad de recursos y capacidades.
Efecto multiplicador	Genera beneficios sostenibles en cadena.

Visualización – Mapa georreferencial de brechas GDI

Para fortalecer el análisis de contexto, se propone crear un mapa interactivo donde se visualicen los datos recolectados sobre desigualdades estructurales, grupos priorizados, y niveles de acceso a servicios en el territorio.
El desarrollo y la implementación de esta herramienta pueden ser internos para proyectos piloto o sectores priorizados. A largo plazo, puede integrarse con sistemas GIS y plataformas de datos abiertos que consoliden el enfoque GDI de manera institucional.

Contenido mínimo sugerido del mapa

Elemento	¿Qué debe mostrar?
Proyectos FONPLATA	Ubicación georreferenciada por país, región, municipio o comunidad.
Distribución de población	Por sexo, edad, etnia, discapacidad, orientación sexual, condición socioeconómica.
Acceso a servicios	Indicadores clave de acceso a agua, salud, transporte, electricidad, TIC.
Zonas con múltiples brechas	Territorios donde se cruzan desigualdades (ej. género + pobreza + ruralidad).
Alertas sociales	Riesgos asociados a falta de participación, violencia, migración, desplazamiento.
Conexión con *dashboard* GDI	Permitir actualización dinámica de datos e indicadores institucionales.

Resultado esperado

- **Toma de decisiones** más estratégica y focalizada.
- **Transparencia institucional** sobre a quiénes benefician las inversiones y dónde se dan estos beneficios.
- **Mayor legitimidad** del proceso de formulación y priorización.
- **Capacidad de comunicar visualmente el impacto social** de las intervenciones GDI.

ANEXO V. FASE 2: FORMULACIÓN – HERRAMIENTAS PARA INDICADORES GDI

Este anexo presenta herramientas prácticas para diseñar, priorizar y utilizar indicadores de género, diversidad e inclusión (GDI) durante la formulación de proyectos en FONPLATA, con enfoque interseccional y alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Principios orientadores para diseñar indicadores GDI

- **Relevantes:** ¿Refleja el impacto GDI del proyecto?
- **Desagregados:** ¿Permite análisis por sexo, edad, etnia, discapacidad, ubicación geográfica?
- **Viables:** ¿Se puede medir con los recursos y fuentes disponibles?
- **Accionables:** ¿Permite tomar decisiones o rediseñar estrategias?
- **Transformadores:** ¿Contribuye a reducir brechas o generar cambios positivos?

Tipología de indicadores

Tipo	¿Qué mide?	Ejemplo
Cuantitativo	Acceso, uso, cobertura, distribución, participación, beneficios. Son expresados en números, porcentajes, tasas, etc.	• % de mujeres contratadas en obras del proyecto. • % de beneficiarios del proyecto que pertenecen a pueblos indígenas o son afrodescendientes. • # de mujeres capacitadas en oficios técnicos vinculados al proyecto (electricidad, construcción, mantenimiento).
Cualitativo	Percepciones, calidad, poder de decisión, cambio de normas sociales, satisfacción o sentido de apropiación. Se recogen a través de entrevistas, encuestas de percepción, grupos focales o historias de vida.	• Testimonios sobre percepción de seguridad en el transporte. • Percepción de mujeres indígenas sobre su capacidad de influir en decisiones comunitarias sobre uso de recursos naturales. • Grado de satisfacción con el proceso de participación ciudadana durante el diseño del proyecto.
Mixto	Combina datos numéricos con narrativas, percepción o análisis cualitativo. Son muy útiles para reflejar el impacto más profundo y transversal de GDI.	• % de líderes mujeres en comités + análisis de su nivel real de influencia y toma de decisiones. • # de jóvenes contratados en el proyecto + entrevistas sobre barreras de entrada al mercado laboral. • % de personas que usan la infraestructura en horario nocturno + percepción de seguridad por sexo.

Dimensiones para la desagregación de datos

Dimensión	Variables de desagregación	¿Qué permite analizar?
Género	Mujer, hombre, personas no binarias, personas trans.	Diferencias entre mujeres, hombres, personas no binarias o trans.
Edad	Niñez, adolescencia, juventud, adultez, personas mayores.	Necesidades específicas de niñez, juventud, adultez y personas mayores.
Ubicación geográfica	Urbano, rural, periurbano, territorio indígena, zonas fronterizas.	Brechas entre zonas urbanas, rurales, periurbanas, fronterizas.
Diversidad étnico-cultural	Pueblos indígenas (PI), afrodescendientes (AD), personas migrantes, personas de comunidades tradicionales/locales.	Situación de pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes.
Discapacidad	Personas con discapacidad motora, sensorial, intelectual o psicosocial.	Barreras para personas con discapacidad física, sensorial o intelectual.
Orientación sexual e identidad de género	Personas LGBTQ+ (según autorreconocimiento: lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer, +).	Inclusión y discriminación de personas LGBTQ+.
Condición socioeconómica	Ingreso bajo, vivienda informal, situación de empleo informal.	Cómo afecta el ingreso, tipo de empleo, vivienda informal, etc.
Nivel educativo	Sin escolaridad, primaria, secundaria, superior (completa o incompleta)	Cómo la educación influye en el acceso a los beneficios del proyecto.

Matriz tipo de indicadores alineados con los ODS

Esta matriz sirve como una herramienta práctica y estratégica dentro del Toolkit para apoyar a los equipos técnicos en el diseño, selección e integración de indicadores GDI (Género, Diversidad e Inclusión) en la Propuesta Operativa (PO) de los proyectos financiados.

La matriz conecta de forma directa los proyectos con metas específicas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), asegurando que los indicadores GDI no sean aislados, sino que respondan a compromisos globales, como:

- Participación de las mujeres (ODS 5)
- Acceso equitativo a servicios básicos (ODS 6 y 9)
- Inclusión de pueblos indígenas (ODS 10)
- Seguridad y accesibilidad en transporte (ODS 11)

ODS	Meta ODS	Indicador GDI sugerido	Nivel (resultado/ producto)	Desagregación mínima
ODS 5	5.5: Participación plena y efectiva de las mujeres	% de mujeres en espacios de decisión del proyecto (sobre las beneficiarias del proyecto).	Resultado	Sexo, edad
ODS 6	6.1: Acceso universal a agua potable segura	% de hogares liderados por mujeres con acceso a agua segura.	Producto	Sexo del jefe/a de hogar, zona
ODS 9	9.1: Infraestructura sostenible y equitativa	% de infraestructura con condiciones de accesibilidad universal.	Producto	Discapacidad, zona
ODS 10	10.2: Inclusión social de todos/as	% de beneficiarios indígenas incluidos en el diseño del proyecto.	Resultado	Grupo étnico, género
ODS 11	11.2: Transporte seguro, accesible y sostenible para todos	% de mujeres que se sienten seguras en el transporte implementado.	Resultado	Sexo, edad, territorio

Ejemplos de indicadores por sector de intervención

Indicador	Nivel	Fuente	Comentario
Sector: Transporte			
% de mujeres usuarias que reportan sentirse seguras en estaciones y unidades de transporte	Resultado	Encuestas, grupos focales	Complementar con percepción de otros grupos
% de vehículos o estaciones con accesibilidad universal	Producto	Fichas técnicas, informes técnicos	Medir también accesibilidad en zonas rurales
Sector: Agua y Saneamiento			
% de hogares liderados por mujeres con acceso a agua segura en el área de intervención	Resultado	Encuesta de hogares	Crucial para medir reducción de carga de trabajo no remunerado
% de comités comunitarios de agua con representación equitativa de género	Producto	Actas, listas de asistencia	Medir la participación efectiva
Sector: Energía			
% de mujeres capacitadas e insertadas en empleos técnicos del proyecto de energía	Resultado	Registro de contrataciones	Evaluar retención y progresión
% de viviendas lideradas por personas indígenas con acceso a energía	Producto	Censo local, mapeo georreferenciado	Asociar con mejoras en salud y productividad
Sector: Infraestructura Social (salud, educación, vivienda)			
% de infraestructura construida con criterios de accesibilidad universal (baños, rampas, señalización)	Producto	Ficha técnica, inspección	Clave para personas mayores y discapacidad
% de beneficiarias mujeres que declaran sentirse seguras y respetadas en el uso del servicio	Resultado	Encuestas, entrevistas	Analizar diferencias por edad y origen étnico

Plantilla para el diseño de indicadores

La **plantilla para el diseño de indicadores GDI** sirve como una **herramienta operativa esencial** dentro del Toolkit para traducir el Análisis GDI, las brechas y las prioridades identificadas en la fase de formulación en **indicadores claros, medibles y útiles para la gestión de proyectos.**

Campo	¿Para qué sirve?
Nombre del indicador	Define claramente qué se quiere medir
Tipo	Permite saber si se trata de un dato duro (cuantitativo), una percepción (cualitativo) o una combinación (mixto)
Nivel	Ayuda a ubicar el indicador, si este es de producto o resultado
ODS vinculado	Alinea el indicador con los compromisos internacionales de desarrollo
Variables de desagregación	Asegura que el análisis muestre diferencias entre grupos poblacionales
Fuente de datos	Identifica de dónde se obtendrá la información (censo, encuestas, registros, etc.)
Frecuencia de recolección	Define cada cuánto se medirá (mensual, semestral, anual)
Responsables	Especifica quién o qué institución se encargará del seguimiento
Meta	Define el objetivo concreto que se quiere alcanzar
Línea base	Establece el punto de partida para comparar avances
Comentarios	Espacio para aclaraciones, riesgos, enfoques metodológicos, etc.

Ejemplo de indicador GDI: Seguridad en transporte público

Campo	Descripción
Nombre del Indicador	Porcentaje de mujeres y personas LGBTQ+ que reportan sentirse seguras en paradas y estaciones del sistema de transporte público intervenido por el proyecto.
Tipo	Mixto (cuantitativo a partir de encuestas de percepción; cualitativo a través de grupos focales).
Nivel	Resultado
ODS vinculado	ODS 5.2: Eliminar todas las formas de violencia contra mujeres y niñas. ODS 11.2: Transporte seguro, accesible y sostenible para todos.
Variables de desagregación	Sexo, edad, territorio, identidad de género/orientación sexual, comunidades tradicionales, etc.
Fuente de datos	Encuestas de percepción, grupos focales, registros de incidentes (si están disponibles).
Frecuencia de recolección	Inicio del proyecto (línea base), semestralmente durante ejecución, evaluación final.
Responsables	Organismo Ejecutor (OE), equipo técnico interno del financiador, consultores externos GDI.
Meta	Al menos el 75% de mujeres y personas LGBTQ+ usuarias del sistema reportan sentirse seguras al segundo año.
Línea base	35% de mujeres y 20% de personas LGBTQ+ reportan sentirse seguras actualmente.
Comentarios	Usar escala estandarizada de percepción. Complementar con registros e infraestructura segura. Permite decisiones correctivas.

ANEXO VI. FASE 2: FORMULACIÓN – HERRAMIENTAS PARA LA EVALUACIÓN DE CAPACIDADES DEL ORGANISMO EJECUTOR (OE) PARA INTEGRAR EL ENFOQUE GDI

Este anexo presenta herramientas adaptadas para evaluar las capacidades del Organismo Ejecutor (OE) en relación con la integración del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) en los proyectos financiados por FONPLATA. Estas herramientas permiten identificar fortalezas institucionales, brechas y oportunidades de fortalecimiento a través de asistencia técnica o formación específica. El enfoque es progresivo y contextual, permitiendo su aplicación según el tipo y complejidad del proyecto.

Matriz de evaluación de capacidades GDI adaptada (CAPACI ajustado)

Esta matriz permite diagnosticar el nivel de institucionalización del enfoque GDI en los organismos ejecutores, considerando aspectos como estructura organizativa, políticas internas, experiencia previa y capacidades del equipo técnico.

Pregunta	Opciones de respuesta
¿El Organismo Ejecutor (OE) cuenta con una unidad o equipo responsable de GDI?	• a) Sí • b) No, pero existe personal capacitado • c) No
¿El OE ha implementado proyectos con enfoque GDI?	• a) Con FONPLATA • b) Con otra institución • c) No
¿Cuenta con políticas institucionales sobre GDI?	• a) Sí • b) En proceso • c) No
¿Se han realizado capacitaciones internas en los últimos tres años?	• a) Para todo el personal • b) Para algunos equipos • c) No
¿Cuenta con indicadores GDI en su sistema de MyE?	• a) En todos los proyectos • b) En algunos • c) Ninguno
¿Garantiza la participación equitativa en toma de decisiones?	• a) Mecanismos formales • b) Estrategias *ad hoc* • c) No existen mecanismos
¿Existen medidas para prevenir impactos negativos en GDI en los proyectos?	• a) Sí • b) Se identifican riesgos, pero no se cuenta con medidas • c) No se consideran estos impactos

Herramientas complementarias para la evaluación de capacidades GDI

Estas herramientas permiten una evaluación más cualitativa y participativa de las capacidades y desafíos institucionales, favoreciendo una mirada más profunda en las prácticas, resistencias y oportunidades del OE.

1. Mapeo de resistencias culturales

Objetivo: Identificar percepciones, estereotipos o resistencias institucionales que podrían limitar la implementación del enfoque GDI.

Pasos sugeridos:

- Realizar entrevistas semiestructuradas a integrantes clave del OE.
- Formular preguntas sobre la percepción del enfoque GDI, beneficios y dificultades percibidas.
- Identificar frases o creencias que reflejen sesgos inconscientes o barreras culturales.

Ejemplo de pregunta: ¿Qué obstáculos ve usted para aplicar medidas de equidad de género en este proyecto?

2. Cuestionario de autoevaluación de capacidades

Objetivo: Permitir al personal técnico reflexionar sobre su preparación, conocimientos y experiencia previa en integración de GDI en proyectos similares.

Preguntas sugeridas (respuesta escala 1–5):

- ¿Qué tanto conoce sobre herramientas para incorporar GDI en proyectos de desarrollo?
- ¿Se siente capacitado/a para analizar datos desagregados por género y diversidad?
- ¿Ha trabajado previamente en proyectos que promuevan la inclusión social?

3. Análisis de brechas de competencias

Objetivo: Comparar las competencias necesarias para implementar el enfoque GDI en el proyecto con las competencias actuales del equipo técnico del OE.

Pasos sugeridos:

- Identificar las capacidades requeridas según el tipo de intervención (diagnóstico, indicadores, participación comunitaria, etc.).
- Recolectar información sobre formación, experiencia y nivel de conocimiento actual del equipo.
- Diseñar un plan de fortalecimiento institucional en temas de género, diversidad e inclusión.

4. Grupos focales y entrevistas con contrapartes

Objetivo: Explorar a profundidad las condiciones institucionales para la transversalización de GDI a través de espacios de diálogo con actores internos y externos al OE.

Temas sugeridos para discusión:

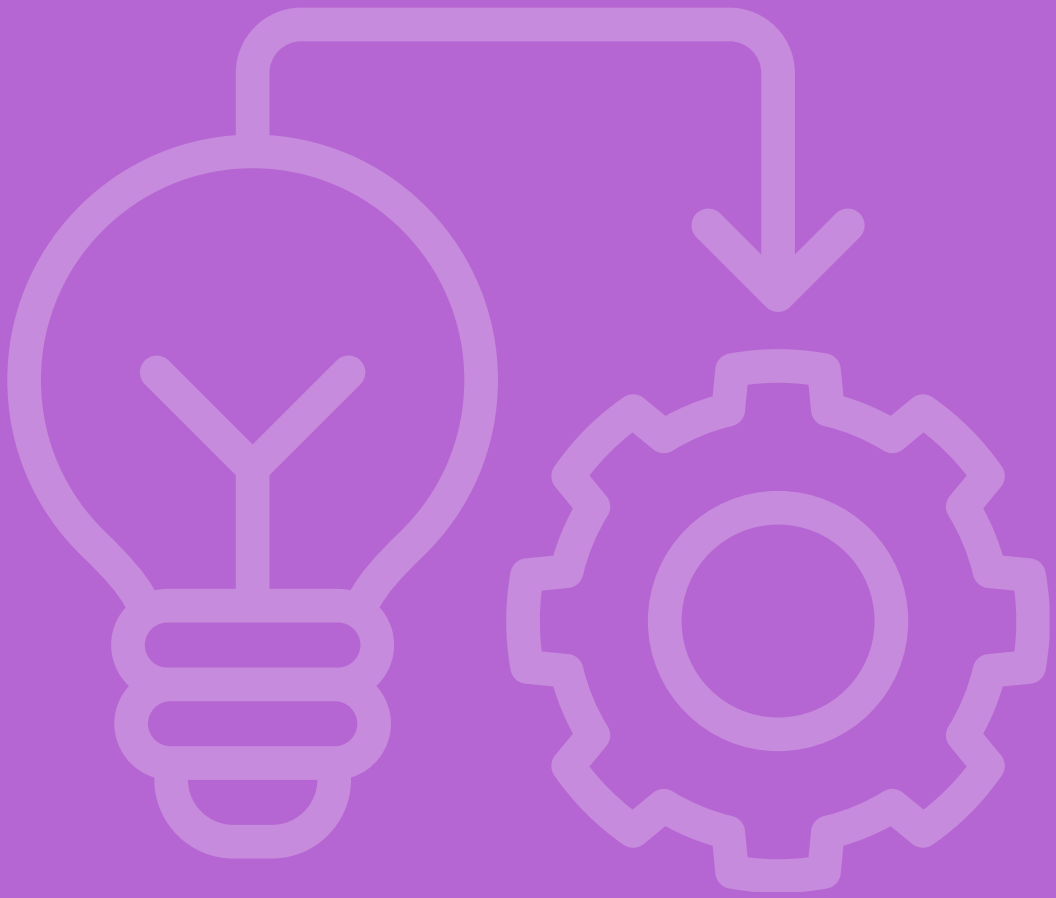
- Experiencias previas con proyectos que integraron enfoque GDI.
- Factores que facilitaron o dificultaron dicha integración.
- Recomendaciones para fortalecer la inclusión en la ejecución del proyecto actual.

FASE 3

EJECUCIÓN DEL PROYECTO

(DESDE EL ENFOQUE GDI)

FONPLATA
Banco de Desarrollo



FASE 3:
EJECUCIÓN DEL PROYECTO
(DESDE EL ENFOQUE GDI)

ALCANCE DE LA FASE

Una vez que el proyecto ha sido formulado, negociado, aprobado por las instancias correspondientes y firmado el contrato de préstamo, comienza una etapa clave: la ejecución. Es aquí donde las ideas, planes y compromisos empiezan a tomar forma concreta.

El papel del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) en esta fase es fundamental. Todo lo que fue analizado, priorizado y definido en la Propuesta Operativa (PO) debe ahora ser implementado con rigor, sensibilidad y capacidad de adaptación. Este es el momento en que las palabras se convierten en obras, las intenciones en resultados, y los diagnósticos en transformaciones visibles.

La fase de ejecución puede entenderse como un proceso colaborativo en el que distintos actores cumplen roles complementarios: los equipos técnicos y sociales del organismo ejecutor lideran la implementación en territorio, los equipos de FONPLATA acompañan como aliados estratégicos, y las comunidades participan activamente en la validación y cocreación de soluciones. Esta articulación es clave para traducir los compromisos asumidos en la PO en resultados concretos.

En este sentido, el enfoque GDI se operacionaliza en el proyecto a través de tres componentes interrelacionados: **fortalecimiento institucional y sensibilización**, para desarrollar las capacidades de los equipos involucrados; **monitoreo con enfoque GDI**, para asegurar el cumplimiento de los compromisos asumidos; y **gestión del conocimiento y comunicación de resultados**, para incorporar ajustes y buenas prácticas a lo largo del proceso.



Componentes de la fase:

01 Fortalecimiento institucional y sensibilización

La ejecución requiere equipos capacitados y conscientes de la relevancia del enfoque GDI. A través de módulos de formación técnica y herramientas para abordar resistencias culturales, esta etapa consolida conocimientos, alinea prácticas y promueve una cultura institucional más inclusiva. Los contenidos se adaptan al tipo de proyecto y al rol de los actores involucrados, asegurando que todas las personas, desde el personal técnico hasta contratistas, comprendan y apliquen criterios de equidad e inclusión. Este componente sienta las bases para los otros dos: un equipo sensibilizado es un equipo capaz de monitorear y aprender.



02 Monitoreo con enfoque GDI

Durante la ejecución, es clave verificar si lo planificado se está cumpliendo en la práctica. El monitoreo permite dar seguimiento a los indicadores GDI establecidos en la PO, evaluar la implementación de acciones afirmativas, y recoger percepciones de los grupos beneficiarios. Además, habilita la identificación temprana de riesgos, la realización de ajustes correctivos y la activación de protocolos de respuesta. Es un monitoreo que no solo observa: **activa, previene, ajusta y mejora en tiempo real**, asegurando que el impacto social del proyecto sea equitativo, inclusivo y sostenible.



03 Gestión del conocimiento y comunicación de resultados

La implementación de proyectos genera aprendizajes valiosos. Esta tercera línea de acción busca sistematizar buenas prácticas, documentar desafíos superados y generar evidencia útil para otros proyectos, sectores y países. El conocimiento acumulado no solo fortalece a FONPLATA como institución, sino que amplía la visibilidad del enfoque GDI como herramienta de calidad, innovación y sostenibilidad. A través de productos de comunicación accesibles, se comparten logros, se visibilizan experiencias y se proyecta el valor agregado del enfoque GDI hacia actores clave y la ciudadanía.

FASE 3: EJECUCIÓN DEL PROYECTO
(DESDE EL ENFOQUE GDI)

1. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SENSIBILIZACIÓN

Durante la ejecución del proyecto, el fortalecimiento institucional de las contrapartes y la capacitación de los equipos involucrados es clave para asegurar que el enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) no solo sea comprendido, sino también aplicado de manera efectiva en las acciones de terreno. Esta etapa consolida y operacionaliza lo trabajado en las fases anteriores, fortaleciendo capacidades técnicas y sociales para asegurar una implementación inclusiva, sostenible y alineada con los compromisos institucionales del organismo financiador.

A través de módulos de formación adaptados al tipo de proyecto y al rol de los actores involucrados, se promueve una cultura institucional más equitativa, se abordan resistencias culturales y se alinean prácticas cotidianas con criterios de inclusión.

Como parte de este proceso, el fortalecimiento institucional se amplía hacia la provisión de herramientas operativas, recursos técnicos y acompañamiento especializado. La incorporación de personal calificado —como especialistas en género— permite brindar asistencia técnica durante la ejecución, facilitando la integración efectiva del enfoque GDI en las actividades del proyecto. Además, se promueve el desarrollo organizacional mediante iniciativas como la elaboración de planes de género, programas de desarrollo profesional, capacitaciones específicas para mujeres y otras acciones orientadas a mejorar las condiciones de equidad dentro de las instituciones ejecutoras.

Estas estrategias buscan no solo asegurar la aplicación del enfoque GDI en el marco del proyecto, sino también generar capacidades sostenibles que fortalezcan a las organizaciones en el largo plazo, ampliando el impacto de las intervenciones más allá de su duración operativa.

MÓDULOS AUTODIDACTAS Y TALLERES INTERACTIVOS

¿Por qué es importante esta etapa?

Durante la fase de ejecución del proyecto, los equipos que operan en terreno —desde el personal técnico hasta los contratistas— son quienes tienen en sus manos la implementación directa del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI). Por ello, asegurar que todos los actores clave cuenten con conocimientos claros, herramientas prácticas y una comprensión común de qué significa integrar GDI no es solo una buena práctica, sino una condición para lograr resultados sostenibles, inclusivos y alineados con los compromisos institucionales del organismo financiador.

Los procesos de formación y sensibilización permiten traducir los lineamientos estratégicos definidos en la Propuesta Operativa (PO) en acciones concretas y cotidianas durante la implementación del proyecto. Además, fortalecen la capacidad de respuesta frente a situaciones de desigualdad o exclusión que puedan surgir en campo, promueven una cultura organizacional más equitativa y generan un sentido de corresponsabilidad entre los diferentes actores involucrados.

Los módulos abordan cuatro ejes:

- Conceptos clave de GDI
- Roles y responsabilidades
- Casos y ejemplos
- Herramientas de aplicación

¿Qué logramos con estos módulos?

01 **Uniformizar el lenguaje y comprensión del enfoque GDI** entre los equipos ejecutores, contratistas y socios del organismo financiador.

02 **Fortalecer capacidades técnicas y sociales** para aplicar medidas inclusivas en obras, servicios, participación comunitaria y monitoreo.

03 **Prevenir riesgos de exclusión o impactos negativos** mediante la formación anticipada en diseño accesible, prevención de violencias, e interacciones sensibles al contexto.

04 **Impulsar el liderazgo de mujeres y grupos diversos** en la ejecución de proyectos a través de acciones afirmativas e intervenciones inclusivas.

05 **Promover una implementación con enfoque interseccional,** considerando las múltiples identidades y desigualdades que pueden coexistir en los territorios.

06 **Contribuir al fortalecimiento institucional,** generando capacidades sostenibles que mejoran la capacidad organizacional más allá del proyecto.

¿Cómo se diseñan e implementan?

Los módulos se adaptan según el tipo de proyecto y el rol de los actores involucrados. Combinan modalidades autodidactas (ej. plataformas virtuales o guías descargables) con talleres interactivos (presenciales o virtuales) y actividades prácticas (ej. simulaciones, estudios de caso, análisis de experiencias). Esto permite que los contenidos se apropien de forma más efectiva y contextualizada.

Además, al incorporar espacios de diálogo y reflexión, se genera un ambiente propicio para abordar resistencias, construir soluciones colaborativas y generar compromiso genuino con la transformación social que el enfoque GDI propone.

Las capacitaciones pueden implementarse de forma progresiva, y su contenido puede ajustarse en función del grado de alineación del proyecto con el enfoque GDI, así como de los recursos disponibles y la motivación de los equipos involucrados. Sin embargo, se recomienda incluir procesos de formación como parte del plan de implementación para asegurar una ejecución más inclusiva y sostenible.

HERRAMIENTAS PARA ABORDAR RESISTENCIAS CULTURALES

¿Por qué es importante abordar las resistencias culturales?

La integración efectiva del enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI) en la ejecución de proyectos no depende únicamente de instrumentos técnicos o normativos; también requiere transformar actitudes, percepciones y prácticas arraigadas en los equipos ejecutores, contratistas y comunidades. En muchas ocasiones, la resistencia al enfoque GDI no proviene de una oposición explícita, sino de la falta de información, la reproducción de estereotipos o la percepción de que este enfoque no es relevante para el proyecto o los servicios que se están implementando.

Estas resistencias culturales pueden convertirse en barreras invisibles que limitan la implementación de medidas inclusivas, perpetúan desigualdades o incluso generan impactos negativos no previstos. Si no se abordan de manera oportuna, pueden comprometer la eficacia, la legitimidad social y la sostenibilidad del proyecto.

¿Qué se logra con estas herramientas?

El uso de herramientas específicas para identificar y trabajar las resistencias culturales permite:

- Generar un diagnóstico temprano de actitudes, percepciones y sesgos en los equipos técnicos y operativos.
- Prevenir tensiones o conflictos relacionados con la implementación del enfoque GDI.
- Fortalecer el liderazgo interno y la corresponsabilidad institucional para impulsar el cambio cultural necesario.
- Construir espacios de diálogo y confianza que favorezcan la apropiación del enfoque GDI como una oportunidad de mejora, y no como una obligación externa.
- Promover la reflexión crítica sobre el rol que cada persona juega en la construcción de proyectos más justos, accesibles e inclusivos.

¿Cómo se aplican estas herramientas?

Estas herramientas están diseñadas para ser prácticas, accesibles y adaptables según el contexto del proyecto y el perfil de los equipos. Incluyen formularios de diagnóstico, guías de conversación, dinámicas lúdicas, materiales audiovisuales y testimonios reales que permiten trabajar desde la empatía y la experiencia compartida.

Al integrar estas herramientas en los espacios de capacitación o durante las misiones de campo, se abre la posibilidad de visibilizar mitos y estereotipos, promover cambios de comportamiento, y alinear las prácticas cotidianas con los principios institucionales de inclusión y equidad.

Nota: *Las herramientas de sensibilización no sustituyen la capacitación técnica, pero son un complemento esencial para lograr cambios sostenibles en la cultura organizacional y operativa. Su uso puede ser progresivo y adaptado a los tiempos y recursos del proyecto, priorizando los espacios donde se identifiquen mayores resistencias o riesgos de exclusión.*

Nota: *Las herramientas sugeridas para la implementación de las acciones de* ***capacitación*** *y* ***sensibilización*** *descritas en esta fase se encuentran disponibles en el* ***Anexo VII****. Este anexo incluye recursos prácticos como guías de módulos, formatos para talleres, dinámicas para abordar resistencias culturales, materiales de sensibilización, y ejemplos aplicables por sector. Su uso es recomendado de manera progresiva, adaptado a los actores clave involucrados en la ejecución del proyecto y al nivel de alineación del mismo con el enfoque GDI.*

FASE 3: EJECUCIÓN DEL PROYECTO
(DESDE EL ENFOQUE GDI)

2. MONITOREO

El monitoreo garantiza el seguimiento efectivo de los compromisos GDI asumidos durante la formulación del proyecto, generando evidencia sobre los avances, desafíos y resultados obtenidos en términos de género, diversidad e inclusión. Esta etapa permite identificar ajustes necesarios durante la ejecución y promover la rendición de cuentas con enfoque interseccional.

¿Por qué es importante?

El monitoreo con enfoque GDI:

- **Permite evaluar** si las acciones afirmativas e inclusivas están siendo implementadas y si están logrando resultados.
- **Identifica obstáculos** en tiempo real, permitiendo correcciones durante la ejecución del proyecto.
- **Aporta datos clave** para fortalecer la toma de decisiones, la sostenibilidad del proyecto y la sistematización de buenas prácticas.

¿Qué se monitorea?

Se deben monitorear los compromisos definidos en la Propuesta Operativa (PO), en especial:

- Indicadores GDI **incluidos en la Matriz de Resultados** (productos y resultados).
- **Participación y beneficios** efectivos de los grupos priorizados.
- **Implementación de acciones** afirmativas o ajustes razonables.
- **Percepciones de los beneficiarios** sobre inclusión, seguridad y acceso.

¿Qué herramientas se pueden implementar en el monitoreo con enfoque GDI?

El monitoreo debe integrar tanto datos cuantitativos como cualitativos. Para ello se sugiere aplicar las siguientes herramientas:

Herramienta	Propósito	Frecuencia sugerida	Responsable
Ficha de seguimiento GDI por componente	Recolectar avances por actividad GDI, con evidencias	Trimestral	OE con acompañamiento del organismo financiador
Encuestas de percepción a beneficiarios	Medir percepciones sobre seguridad, participación, acceso, etc.	Anual	OE o consultorías externas
Registro de acciones afirmativas implementadas	Verificar cumplimiento de medidas comprometidas	Trimestral/ Semestral	OE + supervisores/as
Reporte GDI (Informe Semestral del Proyecto) en la Matriz de Resultados	Sistematizar todos los avances e incluirlo en informes institucionales	Semestral	OE + organismo financiador

ELEMENTOS CLAVE PARA INCLUIR EN MONITOREO



AJUSTES DURANTE LA EJECUCIÓN: MONITOREO ACTIVO CON IMPACTO REAL

El monitoreo con enfoque GDI no solo mide avances; también permite identificar brechas emergentes, riesgos no previstos y oportunidades para mejorar la inclusión en tiempo real. Por ello, uno de los principales aportes del monitoreo es facilitar ajustes operativos durante la ejecución del proyecto, asegurando que las acciones lleguen efectivamente a mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, población LGBTQ+ y otros grupos vulnerables.

¿Qué se logra con los ajustes GDI durante la ejecución?

- **Prevenir la exclusión o el impacto negativo de ciertos grupos.**
- **Incrementar la sostenibilidad social del proyecto.**
- **Promover cambios tangibles con bajo costo, pero alto impacto inclusivo.**

EJEMPLOS PRÁCTICOS DE AJUSTES DURANTE LA EJECUCIÓN

Se sugiere incluir fichas de casos reales o simulados que muestren cómo, gracias al monitoreo participativo o a alertas generadas por el equipo técnico, se realizaron ajustes exitosos. Esto inspira y guía a nuevos equipos.

Casos sugeridos para fichas:

- **Un proyecto de transporte urbano que integró botones de pánico y mejoró la iluminación tras detectar inseguridad reportada por mujeres.**
- **Un programa productivo que ajustó sus horarios de capacitación para permitir la participación de madres cuidadoras.**
- **Una obra de infraestructura que añadió rampas y baños inclusivos luego de recibir quejas de personas con discapacidad.**

Nota: En el Anexo VIII se incluyen formatos prácticos para el monitoreo/seguimiento GDI.

GESTIÓN DE RIESGOS GDI DESDE EL MONITOREO

Se propone incorporar herramientas específicas que permitan identificar y mitigar riesgos de exclusión durante la ejecución, incluso cuando el proyecto no fue originalmente diseñado con GDI:

Herramientas sugeridas (Anexo VIII):

Mapa de riesgos GDI: para clasificar y priorizar riesgos por probabilidad y severidad (ej. baja participación de mujeres, discriminación en obra, etc.).

Protocolo de respuesta rápida: establece pasos y responsables para reaccionar ante situaciones críticas (ej. violencia de género, discriminación laboral, etc.).

Estas herramientas podrían articularse con los sistemas ya existentes, como el CAPACI y las Directrices de Gestión Ambiental y Social.

Resultado esperado

Un sistema de monitoreo que no solo mide, sino que **activa ajustes correctivos, fomenta la innovación inclusiva y genera aprendizajes institucionales**. La evidencia recolectada alimenta tanto los informes periódicos como las decisiones estratégicas del organismo ejecutor y el organismo financiador.

Uso de los resultados de monitoreo: Activar el ciclo de mejora continua con enfoque GDI

El monitoreo con enfoque GDI no debe entenderse únicamente como una acción de control, sino como una herramienta estratégica para generar impacto y mejorar la ejecución del proyecto en tiempo real. El seguimiento de indicadores, acciones afirmativas y percepción de los grupos beneficiarios permite activar ajustes correctivos o preventivos que refuercen la equidad, la inclusión y la sostenibilidad social del proyecto.

Los resultados generados a través de los mecanismos de monitoreo deben ser utilizados para:

- **Retroalimentar la implementación del proyecto:** Identificando qué medidas GDI están funcionando, cuáles requieren ajustes, y qué acciones adicionales deben implementarse para responder a brechas persistentes o nuevas.
- **Comunicar avances e impactos:** Informando de forma clara y sistemática al interior del organismo ejecutor, organismo financiador y otros actores estratégicos, facilitando la rendición de cuentas y la transparencia con enfoque inclusivo.
- **Alimentar el dashboard GDI institucional:** Integrando los datos en sistemas de seguimiento visuales e interactivos que permitan monitorear avances en tiempo real, identificar alertas, y comparar entre proyectos, territorios o sectores.
- **Generar aprendizajes institucionales:** Sistematizando buenas prácticas, desafíos y lecciones aprendidas que contribuyan a fortalecer el diseño y ejecución de futuros proyectos financiados por FONPLATA, con una visión de mejora continua.
- **Tomar decisiones con base en evidencia:** El monitoreo activo permite que el enfoque GDI no quede estático en la planificación, sino que se mantenga dinámico, respondiendo a cambios contextuales y necesidades emergentes en el territorio.

Un monitoreo efectivo permite transformar los datos en decisiones, las decisiones en acciones, y las acciones en impactos positivos para las poblaciones históricamente excluidas.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS GDI

La fase de ejecución del proyecto no solo implica implementar, sino también aprender y compartir. A lo largo de la ejecución, los equipos técnicos y sociales generan aprendizajes valiosos sobre cómo aplicar el enfoque GDI en contextos diversos. Estos aprendizajes deben ser documentados, sistematizados y difundidos para:

- **Fortalecer** la institucionalización del enfoque GDI en FONPLATA.
- **Aportar** evidencia a la toma de decisiones y la mejora de procesos.
- **Compartir** buenas prácticas con otros proyectos, países y sectores.

COMPONENTES SUGERIDOS

Documentación de buenas prácticas y lecciones aprendidas

- **Sistematizar intervenciones exitosas** (ej. ajustes razonables implementados, alianzas comunitarias, innovaciones inclusivas).
- **Registrar desafíos enfrentados y cómo fueron superados.**
- **Incorporar testimonios de beneficiarios.**

Estrategias de comunicación con enfoque GDI

- **Difundir logros en medios internos** (boletines, intranet, informes).
- **Desarrollar contenidos visuales accesibles:** infografías, historias de vida, *podcasts* breves, etc.
- **Promover lenguaje inclusivo** y representaciones diversas en la narrativa del proyecto.

Un sistema de gestión del conocimiento que capture y proyecte el valor agregado del enfoque GDI en la ejecución de proyectos, transformando experiencias en evidencia útil, comunicable y replicable.

ANEXO VII. FASE 3: EJECUCIÓN – HERRAMIENTAS PARA CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN CON ENFOQUE GDI

Este anexo presenta una propuesta de herramientas adaptadas para la capacitación al equipo ejecutor del proyecto. A continuación, se presenta el resumen de las principales herramientas prácticas que este anexo propone para aplicar el enfoque GDI durante la ejecución de los proyectos, indicando su utilidad y los responsables sugeridos.

Herramienta	Para qué sirve	Responsables sugeridos
Módulos y talleres GDI	Capacitar a equipos ejecutores según rol	OE, supervisores, contratistas, personal técnico
Herramientas para abordar resistencias	Identificar y gestionar resistencias culturales/institucionales	Coordinadores, puntos focales GDI, personal de campo
Ejemplos y buenas prácticas	Inspirar y adaptar acciones GDI en ejecución	Equipos técnicos y sociales, comunicación institucional
Capacitación y sensibilización alineadas al ciclo de proyectos	Aplicar formación según etapa y función	OE, equipos de compras, supervisión, MyE

Módulos autodidactas y talleres interactivos

Los módulos formativos están dirigidos a:

- Equipos internos del organismo financiador.
- Equipos técnicos y sociales del organismo ejecutor (OE).
- Contratistas, supervisores, consultores y actores clave.

Contenidos mínimos sugeridos (ajustables al tipo de proyecto)

Módulo	Contenido clave	Dirigido a	Modalidad sugerida
1. Introducción a GDI y normativa institucional	Principios de GDI, compromisos del organismo financiador, ciclo de proyecto con enfoque GDI.	Todo el personal del organismo financiador, OE y supervisores.	Autodidacta o taller virtual
2. GDI en infraestructura: diseño inclusivo y prevención de riesgos	Diseño inclusivo: accesibilidad, señalética, iluminación, baños, seguridad.	Arquitectos/as, ingenieros/as, supervisores de obra.	Taller práctico con ejemplos sectoriales
3. Estrategias de participación y corresponsabilidad territorial	Formas de integrar activamente a mujeres, PI, AD, PcD, LGBTQ+.	Especialistas sociales, equipos comunitarios, técnicos de participación.	Taller participativo o *role-play*
4. Indicadores GDI y monitoreo en campo	Recolección y análisis de datos con enfoque interseccional.	Equipos de planificación, monitoreo y evaluación.	Capacitación técnica aplicada
5. Acciones afirmativas y ajustes razonables	Medidas específicas para cerrar brechas: adaptaciones, horarios flexibles, medidas de apoyo.	OE, contratistas, personal de compras, supervisión técnica.	Estudio de casos + *checklist* de aplicación

Opcional: Plataformas virtuales de aprendizaje para el seguimiento modular.

Herramientas sugeridas para abordar resistencias culturales

Objetivo: Identificar y gestionar resistencias culturales o institucionales que puedan obstaculizar la implementación del enfoque GDI.

Herramienta	Propósito	Aplicación sugerida
Diagnóstico de resistencias (escala Likert)	Evaluar actitudes frente a la equidad, diversidad e inclusión.	Aplicar previo a los talleres con personal técnico.
Guía de conversación para líderes/supervisores	Fomentar espacios seguros de diálogo sobre inclusión.	Equipos de campo, coordinadores de equipos/consultores/as.
Tarjetas "Mitos y Realidades GDI"	Desmontar estereotipos y/o prejuicios mediante dinámicas lúdicas y/o colectivas.	Actividades tipo "Verdadero o Falso".
Microvideos de sensibilización	Visibilizar sesgos y barreras en contextos reales (ej. baños sin accesibilidad, sesgos en contrataciones).	Herramienta para capacitaciones y campañas internas (ej. videos breves).
Historias reales (*storytelling*)	Mostrar el impacto positivo del enfoque GDI, desde la voz de beneficiarios.	Material para eventos y jornadas de reflexión.

Materiales con ejemplos y buenas prácticas

Objetivo: Proveer referentes reales y accesibles sobre cómo otros proyectos han integrado GDI durante la ejecución.

Experiencias de referencia:

- Proyectos de FONPLATA como el de Campina Grande (BR): iluminación + botones de pánico para seguridad en movilidad urbana. Mejoró la percepción de seguridad entre mujeres.
- Casos del BID, ejemplos: 1) Diseño de infraestructura escolar adaptada a niñas indígenas o baños inclusivos, 2) Transporte en Bogotá, adaptación de paradas con diseño sensible al género.
- Escuelas inclusivas en municipios bolivianos: incorporación de baños diferenciados e infraestructura adaptada a niñas y PcD.

Materiales sugeridos para producir:

- Guía visual de "acciones afirmativas en la obra": ejemplos gráficos para contratistas (rampas, pictogramas, paridad en brigadas, etc.).
- Cartilla "GDI en mi rol": cómo integrar el enfoque según función (ingeniero/a, supervisión, contratación, seguimiento, comunicación). Se proponen productos adaptados a los distintos públicos del proyecto, lo que puede mostrar una estrategia de comunicación segmentada y efectiva.

Estas experiencias pueden integrarse como fichas prácticas por tipo de sector, infraestructura y/o servicio (transporte, agua, saneamiento, educación, etc.).

Capacitación y sensibilización alineadas al ciclo de proyectos

Herramienta	Propósito
Ejecución	Se activa el programa de capacitación con módulos progresivos según el rol. Se refuerzan conocimientos técnicos y sociales con talleres aplicados.
Contrataciones	Inclusión de criterios GDI en TdR, cláusulas de contratación diversa, y condiciones mínimas de accesibilidad o cuotas. Se capacita al personal de compras y contratistas.
Supervisión de obra	Aplicación de la Guía de Supervisión GDI y *checklist* de cumplimiento.
Monitoreo y Seguimiento	Equipos de MyE recolectan y reportan datos GDI, incluyendo percepción de seguridad, participación de grupos diversos, y acciones afirmativas ejecutadas.

Resultado esperado

Equipos técnicos, sociales y operativos sensibilizados y capacitados, con herramientas prácticas para:

- Identificar y actuar frente a barreras a la inclusión.
- Implementar acciones afirmativas y ajustes razonables.
- Monitorear indicadores GDI con enfoque interseccional.
- Fortalecer la sostenibilidad e impacto inclusivo del proyecto.

ANEXO VIII. FASE 3: EJECUCIÓN – HERRAMIENTAS PRÁCTICAS PARA EL MONITOREO CON ENFOQUE GDI

Este anexo incluye herramientas operativas para facilitar el seguimiento de los compromisos de género, diversidad e inclusión (GDI) asumidos durante la formulación y ejecución de proyectos. A continuación, se presenta el resumen de las principales herramientas prácticas que este anexo propone para monitorear la integración del enfoque GDI durante los proyectos, indicando su utilidad y los responsables sugeridos.

Herramienta	Para qué sirve	Responsables sugeridos
Ficha de seguimiento GDI	Monitorear avances GDI por componente	Responsable de ejecución, MyE
Encuesta de percepción	Evaluar inclusión, seguridad y participación	MyE, equipo social
Registro de acciones afirmativas	Documentar medidas implementadas	Contratistas, OE, supervisión
Informe Semestral GDI	Incluir avances GDI en informes institucionales	Responsable del proyecto, punto focal GDI
Guía de recolección de datos interseccionales	Garantizar enfoque GDI en levantamiento de información	MyE, consultores, equipos de campo
Mapa de riesgos GDI	Identificar riesgos críticos de exclusión o discriminación	Punto focal GDI, OE, supervisión, FONPLATA
Protocolo de respuesta rápida	Responder ante incidentes o riesgos GDI durante ejecución	OE, contratistas, supervisores, FONPLATA

Contenido sugerido para la Ficha de seguimiento GDI por componente

Esta ficha permite registrar el cumplimiento de las actividades con enfoque GDI por componente del proyecto.

- Componente del proyecto
- Actividad GDI
- Grupo beneficiado
- Avance (%)
- Evidencia adjunta
- Observaciones

Encuesta de percepción a beneficiarios

Ejemplo de preguntas para medir percepciones sobre inclusión, seguridad y participación.

Pregunta	Escala	Observaciones
¿Se siente seguro/a utilizando la infraestructura/servicio del proyecto?	1 (Nada) - 5 (Mucho)	
¿Considera que su voz fue escuchada en el diseño o implementación del proyecto?	1 (Nada) - 5 (Mucho)	
¿Percibe que el proyecto beneficia equitativamente a mujeres y hombres?	1 (Nada) - 5 (Mucho)	

Registro de acciones afirmativas implementadas

Aspectos que deben ser tomados en cuenta para hacer seguimiento a la implementación de medidas afirmativas incluidas en la PO.

- Medida afirmativa
- Ubicación o componente
- Observaciones
- Fecha de implementación
- Evidencia

Ejemplo aplicado al contexto de un proyecto de infraestructura urbana:

Medida afirmativa	Fecha de implementación	Ubicación o componente	Evidencia	Observaciones
Instalación de baños diferenciados e inclusivos	12/03/2025	Terminal de transporte, sector B	Fotografías, informe técnico de obra	Aún pendiente señalética adaptada con pictogramas inclusivos
Taller de sensibilización en igualdad y no discriminación	25/03/2025	Sede de contratistas	Lista de asistencia, presentación usada en la capacitación	Buena receptividad, se recomendó hacerlo trimestralmente
Cuota del 30% de mujeres en brigadas de obra	Inicio: 01/03/2025	Proyecto de pavimentación, tramo sur	Planilla de contrataciones, registros de RRHH	Se superó el 30%, se llegó al 35%
Rampa de acceso en oficinas técnicas del proyecto	18/04/2025	Oficina central OE – Ciudad Intermedia	Informe fotográfico, acta de verificación de accesibilidad	Solicitud de instalar barandas adicionales en próximos ajustes
Prioridad de contratación para mujeres jefas de hogar	Inicio: 01/04/2025	Programa de mantenimiento vial urbano	Contratos firmados, entrevista con beneficiarias	Se recomienda ampliar esta medida a otros subcomponentes

Este formato ayuda a sistematizar y visibilizar los avances en la aplicación del enfoque GDI durante la ejecución del proyecto.

Plantilla sugerida para el Informe Semestral GDI

Esta estructura puede incorporarse al Informe Semestral del Proyecto en la Matriz de Resultados.

- Resumen de avances en indicadores GDI (desagregados).
- Implementación de acciones afirmativas.
- Principales desafíos y barreras encontradas.
- Recomendaciones y ajustes propuestos.
- Evidencias anexas (fotos, testimonios, documentos técnicos).

Ejemplo:

Bloque	Contenido sugerido
Indicadores GDI	Reporte de 2–5 indicadores clave de la Matriz de Resultados, desagregados.
Participación diversa	% de participación por sexo, etnia, edad, discapacidad, etc.
Acciones afirmativas realizadas	Medidas aplicadas para cerrar brechas, adaptaciones, ajustes.
Riesgos GDI identificados	Brechas no previstas, barreras emergentes, conflictos.
Buenas prácticas	Experiencias positivas, soluciones creativas.

Esta sección debe ocupar máximo una página, puede integrarse o anexarse al reporte de Matriz de Resultados semestral, y **solo aplica si el proyecto ha incorporado elementos GDI.**

Recomendaciones clave para la recolección de datos con enfoque interseccional:

- Desagregar siempre por sexo, edad, etnia, discapacidad y ubicación.
- Incorporar preguntas de percepción cualitativa en entrevistas.
- Considerar diversidad lingüística y cultural en el diseño de instrumentos.
- Garantizar consentimiento informado y anonimato.

Mapa de riesgos GDI

Objetivo: Identificar posibles riesgos de exclusión, discriminación o impactos negativos en género, diversidad e inclusión durante la ejecución del proyecto, clasificándolos por su **probabilidad de ocurrencia y severidad del impacto.**

Ejemplo:

Riesgo GDI identificado	Probabilidad	Severidad	Grupo Afectado	Medidas de mitigación
Baja participación de mujeres en capacitaciones técnicas para el proyecto de agua potable	Alta	Media	Mujeres rurales	Modificar horarios y ofrecer cuidado infantil durante sesiones
Riesgo de acoso sexual en estaciones de transporte construidas	Media	Alta	Mujeres y personas LGBTQ+	Instalar cámaras, iluminación adecuada y botones de pánico
Invisibilización de personas con discapacidad en diseño de infraestructura	Alta	Alta	PcD	Aplicar norma de accesibilidad en diseño, incluir rampas y señalética
Lenguaje excluyente o estereotipado en la comunicación del proyecto	Media	Baja	Diversidad étnica y LGBTQ+	Revisión de materiales con enfoque inclusivo
Ausencia de consulta previa con pueblos indígenas en proyecto vial	Alta	Alta	PI	Coordinar proceso participativo y validación cultural

Este mapa puede integrarse como una sección de la matriz general de riesgos socioambientales del organismo financiador (previa revisión y validación).

Protocolo de respuesta rápida GDI

Objetivo: Activar una respuesta coordinada y rápida ante un incidente o riesgo crítico identificado durante la ejecución, para prevenir daños o mitigar impactos negativos relacionados con género, diversidad e inclusión.

Ejemplo: Proyecto de rehabilitación de transporte urbano

Paso	Acción	Responsable	Tiempo Máximo	Canal de Comunicación
1	Detectar y documentar incidente de acoso en estación de transporte	Contratista / OE	Inmediato	Registro interno y alerta al OE
2	Activar protocolo: informar a equipo social del proyecto y FONPLATA	Punto focal social del OE	24 horas	Correo oficial y llamada
3	Coordinar atención: remitir a servicios de apoyo a víctimas y revisar condiciones de seguridad	OE con apoyo de servicios locales	48 horas	Acuerdo con servicios municipales u ONG
4	Ajustar diseño si es necesario (ej. iluminación, presencia de seguridad)	Supervisión técnica y equipo social	5 días	Informe técnico y modificación de obra
5	Documentar y comunicar ajustes, actualizar mapa de riesgos	OE y FONPLATA	7 días	Informe Semestral del Proyecto y plataforma de seguimiento

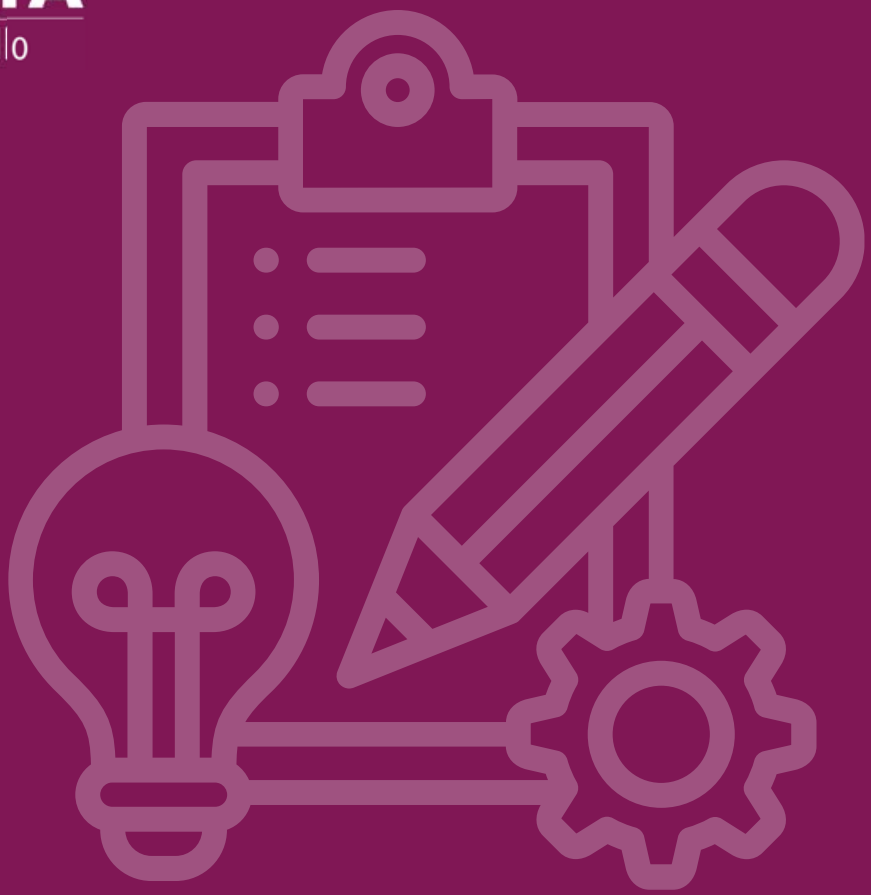
Este protocolo podría incluirse en la planificación de riesgos del proyecto y difundirse entre los actores ejecutores desde el inicio de la ejecución.

FASE 4

EVALUACIÓN Y CIERRE DEL PROYECTO

(DESDE EL ENFOQUE GDI)

FONPLATA
Banco de Desarrollo



FASE 4:
EVALUACIÓN Y CIERRE DEL PROYECTO
(DESDE EL ENFOQUE GDI)



ALCANCE DE LA FASE

La fase de evaluación y cierre constituye un momento estratégico para reflexionar sobre lo aprendido, valorar el impacto generado e identificar recomendaciones útiles para futuros proyectos. Desde el enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI), esta etapa no se limita a verificar el cumplimiento de indicadores técnicos o financieros, sino que propone un análisis más crítico, humano y sistémico:

¿Logró el proyecto transformar las desigualdades estructurales previamente identificadas?

¿Las acciones afirmativas implementadas generaron cambios sostenibles en la vida de las personas?

Evaluar con enfoque GDI significa poner en el centro a las personas beneficiarias, visibilizar los cambios tangibles en sus condiciones de vida, comprender qué resistencias se lograron superar, y rescatar prácticas que favorecieron una mayor inclusión. También permite detectar vacíos institucionales, técnicos o de capacidades que deben ser corregidos o fortalecidos en próximas intervenciones.

En esta fase, la coordinación con el equipo de comunicación resulta clave. Visibilizar los logros del proyecto en materia de igualdad, diversidad e inclusión, a través de testimonios, datos desagregados, historias de transformación o resultados en indicadores sociales, no solo refuerza la rendición de cuentas, sino que contribuye a posicionar la agenda GDI en la opinión pública, entre las contrapartes y dentro de las propias instituciones ejecutoras y los financiadores. Comunicar los avances de forma ética, sensible e inspiradora fortalece el compromiso institucional y genera un efecto multiplicador para que estas buenas prácticas sean replicadas en nuevos proyectos. En suma, esta fase no marca un final, sino una oportunidad para consolidar aprendizajes, fortalecer capacidades institucionales, y amplificar el impacto transformador de cada intervención.

01 Evaluación final con enfoque GDI

La evaluación permite determinar si el proyecto cumplió con los objetivos de inclusión planteados en la Propuesta Operativa (PO), si se redujeron las brechas identificadas, y si se promovieron transformaciones sostenibles para los grupos históricamente excluidos.

¿Qué se debe evaluar?

- Nivel de cumplimiento de los indicadores GDI (producto y resultado).
- Alcance e impacto de las acciones afirmativas implementadas.
- Cambios en la participación y bienestar de mujeres, pueblos indígenas, personas con discapacidad, población LGBTQ+, entre otros.
- Percepción de los grupos beneficiarios respecto a inclusión, acceso, seguridad y calidad.
- Incorporación del enfoque GDI en los mecanismos de gestión y toma de decisiones del proyecto.
- Obstáculos estructurales que persistieron y por qué.

¿Cómo se debe evaluar?

Se recomienda incluir en los Términos de Referencia (TdR) de la evaluación final los siguientes aspectos:

- Aplicación del Marcador GDI para valorar el nivel alcanzado en inclusión.
- Recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, con desagregación por sexo, edad, etnia, discapacidad, territorio, entre otros.
- Entrevistas y grupos focales con beneficiarios/as.
- Revisión documental de avances, cambios y reportes en la Matriz de Resultados y planes de acción GDI.

Herramientas sugeridas (ver Anexo IX):

- Guía de evaluación GDI.
- *Checklists* de logros transformadores.
- Plantillas para sistematizar acciones afirmativas implementadas.

02 Sistematización de buenas prácticas y aprendizajes GDI

Identificar, documentar y compartir experiencias significativas que hayan generado resultados positivos en términos de inclusión, equidad y diversidad. Esto permite que FONPLATA y sus socios aprendan de la práctica y fortalezcan su institucionalidad en torno al enfoque GDI.

¿Qué se debe sistematizar?

- Ajustes realizados durante la ejecución por motivos de inclusión.
- Acciones afirmativas que lograron impacto positivo (ej. baños accesibles, paridad en brigadas).
- Casos de éxito en participación comunitaria con enfoque interseccional.
- Obstáculos superados, resistencias transformadas y lecciones aprendidas.

Formato sugerido:

- Fichas por tipo de intervención (infraestructura, servicios, participación).
- Historias de vida desde la voz de las personas beneficiarias.
- Guías visuales sobre "Qué funcionó y por qué".

Valor agregado:

Estas experiencias pueden alimentar futuros proyectos, planes de formación, mejoras normativas y el dashboard GDI institucional que en algún momento puede ser desarrollado, aportando evidencia concreta de cómo el enfoque GDI mejora la calidad, sostenibilidad e impacto social de los proyectos.

CIERRE DEL PROYECTO CON ENFOQUE GDI

Más allá del cierre administrativo y financiero, esta etapa debe contemplar acciones orientadas a institucionalizar aprendizajes, rendir cuentas con enfoque de derechos, y proyectar mejoras a nivel organizacional.

Acciones clave:

01 Incorporar una sección GDI en el informe final del proyecto.

02 Compartir resultados y aprendizajes en espacios internos y externos.

03 Integrar la información en el sistema CAPACI, Matriz de Resultados y *dashboard i*nstitucional.

04 Recomendar ajustes normativos, metodológicos o de procesos para FONPLATA o el Organismo Ejecutor.

Resultado esperado: *Un cierre de proyecto que no solo marca el fin de una intervención, sino que deja capacidad instalada, evidencia útil, aprendizajes institucionales y una base sólida para replicar y escalar el enfoque GDI en nuevos proyectos. Esta fase cierra el ciclo con una mirada transformadora, asegurando que los impactos generados perduren y se traduzcan en mejoras estructurales sostenibles.*

ANEXO IX. FASE 4: EVALUACIÓN Y CIERRE DEL PROYECTO CON ENFOQUE GDI

Este anexo presenta herramientas prácticas para apoyar a los equipos técnicos de FONPLATA y a los organismos ejecutores en la evaluación final de los proyectos con enfoque GDI. Su objetivo es facilitar un análisis claro y sistemático de los avances, resultados y aprendizajes obtenidos durante la ejecución, así como del grado de integración del enfoque GDI.

Además de rendir cuentas sobre los compromisos asumidos, estas herramientas generan evidencia útil para fortalecer capacidades institucionales y mejorar el diseño de futuras intervenciones. El anexo mantiene la continuidad metodológica del Toolkit, asegurando la trazabilidad del enfoque GDI desde el diseño hasta el cierre de cada operación financiada por FONPLATA.

Guía de evaluación GDI

Esta guía está diseñada para orientar la evaluación final de los proyectos financiados por FONPLATA, con especial énfasis en el enfoque de género, diversidad e inclusión (GDI). Debe aplicarse al cierre del proyecto, complementando la evaluación técnica, financiera y ambiental tradicional.

Objetivos:

- Evaluar el grado de integración del enfoque GDI a lo largo del ciclo del proyecto.
- Identificar resultados, impactos y aprendizajes vinculados a la inclusión.
- Proveer insumos para el aprendizaje institucional y la mejora continua.

¿Qué contiene la guía?

La guía puede estructurarse en:



01 **Checklist de cumplimiento GDI:** ítems para verificar acciones planificadas vs. ejecutadas.



02 **Preguntas orientadoras** para entrevistas, grupos focales o revisión documental.



03 **Matriz de evaluación de impacto GDI:** para analizar resultados esperados y no esperados.



04 **Formulario de sistematización de aprendizajes GDI:** para capturar buenas prácticas y lecciones aprendidas.

1. *Checklist* de cumplimiento GDI

Este instrumento permite verificar si las acciones afirmativas y medidas GDI previstas en la Propuesta Operativa (PO) fueron efectivamente implementadas.

- Medida GDI planificada
- ¿Se implementó? Sí/No
- Evidencia
- Comentarios/Observaciones

2. Preguntas orientadoras para la evaluación GDI

Estas preguntas se pueden utilizar en entrevistas, grupos focales o revisión de documentos:

- ¿Cómo contribuyó el proyecto a la reducción de brechas de género, diversidad e inclusión?
- ¿Se logró la participación significativa de grupos diversos en la toma de decisiones?
- ¿Se implementaron acciones afirmativas efectivas?
- ¿Cuáles fueron los principales aprendizajes o dificultades en la implementación del enfoque GDI?

3. Matriz de evaluación de impacto GDI

Componente del proyecto	Acción GDI implementada	Grupo beneficiario	Impacto observado	Fuente de verificación

4. Formulario de sistematización de aprendizajes GDI

Este formulario ayuda a capturar buenas prácticas, obstáculos y recomendaciones.

Buena práctica / Lección aprendida	Condiciones de éxito	Obstáculos encontrados	Recomendaciones futuras

Plantilla de Informe Final GDI

Este informe puede ser un anexo del informe de cierre general del proyecto. Incluye los siguientes componentes clave:

Sección	Contenido
1. Contexto del proyecto	Breve descripción del proyecto, incluyendo componentes, población objetivo, localización.
2. Resultados GDI alcanzados	Análisis de los principales resultados con enfoque GDI, alineación con los ODS.
3. Indicadores GDI	Presentación de indicadores definidos y su nivel de cumplimiento.
4. Buenas prácticas implementadas	Ejemplos concretos de medidas inclusivas que hayan generado impacto.
5. Desafíos y barreras	Identificación de obstáculos en la integración del enfoque GDI.
6. Recomendaciones	Sugerencias para futuros proyectos en función del aprendizaje generado.

Ficha de sistematización de buenas prácticas GDI

Esta herramienta permite registrar, sistematizar y difundir buenas prácticas en la implementación del enfoque GDI.

Formato sugerido:

Sección	Contenido
Nombre del proyecto	
Ubicación geográfica	
Descripción de la buena práctica	
Resultados observados	
Factores de éxito	
Desafíos enfrentados	
Recomendaciones para replicabilidad	

BIBLIOGRAFÍA

- Arciniegas, A., Shepherd, C., Donadi, E., Martinelli, R., Naidu, V., Domínguez, E., Lembo, C., Suárez-Alemán, A., & Pacheco, E. (2024, 20 de junio). *Asociaciones público-privadas inclusivas: Una guía para América Latina y el Caribe*. Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org/es/asociaciones-publico-privadas-inclusivas-una-guia-para-america-latina-y-el-caribe

- Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF). (2020, 3 de agosto). BID, CAF y FONPLATA lanzan alianza por la integración regional. CAF. https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/bid-caf-y-fonplata-lanzan-alianza-por-la-integracion-regional/

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2024, 6 de marzo). *Igualdad de género e inclusión de poblaciones diversas*. BID. https://www.iadb.org/es/noticias/igualdad-de-genero-e-inclusion-de-poblaciones-diversas-0

- Cámara de Diputados de México. (2023, 10 de mayo). *Brechas de Género*. Cámara de Diputados. https://portalciudadano.diputados.gob.mx/documents/Brechas%20de%20G%C3%A9nero.pdf

- CAF – Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2020, 3 de agosto). *BID, CAF y FONPLATA lanzan alianza por la integración regional.* CAF. https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/bid-caf-y-fonplata-lanzan-alianza-por-la-integracion-regional/

- CAF – Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2024, 5 de diciembre). *CAF aprueba ampliación de la línea de crédito a FONPLATA para impulsar infraestructura y desarrollo sostenible en la región.* CAF. https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/caf-aprueba-ampliacion-de-la-linea-de-credito-a-fonplata-para-impulsar-infraestructura-y-desarrollo-sostenible-en-la-region/

- CAF – Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2025, 5 de marzo). *CAF promueve la inclusión de la perspectiva de género en el sector de la movilidad y el transporte.* CAF. https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/caf-promueve-la-inclusion-de-la-perspectiva-de-genero-en-el-sector-de-la-movilidad-y-el-transporte/

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024, 27 de noviembre). *Violencia feminicida en cifras: América Latina y el Caribe. Boletín No. 3*. CEPAL. https://mexico.un.org/es/284598-violencia-feminicida-en-cifras-am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (s.f.). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. CEPAL. https://oig.cepal.org/es

- Cortinez, V. (2016, junio). *Igualdad de género para el desarrollo territorial: Experiencias y desafíos para América Latina*. Rimisp. https://rimisp.org/wp-content/files_mf/1466786058Igualdad_de_genero_para_el_desarrollo_territorial.pdf

- Despacio, Universidad EAFIT, Corporación Financiera Internacional (IFC), Embajada de Suiza & SECO. (2025, 20 de mayo). *Infraestructura para la movilidad activa y género: Guía metodológica*. Despacio. https://despacio.org/portfolio/infraestructura-para-la-movilidad-activa-y-genero-guia-metodologica/

- FONPLATA. (2024, 5 de diciembre). *Apoyo a infraestructura y desarrollo sostenible en la región*. FONPLATA. https://fonplata.org/es/noticias/06-12-2024/caf-duplica-la-linea-de-credito-otorgada-fonplata-para-impulsar-proyectos-de-infraestructura-y-desarrollo-sostenible-en-la-region/

- FONPLATA – Banco de Desenvolvimento, Superintendência de Trânsito e Transporte Público de Campina Grande, & Prefeitura de Campina Grande. (2025, 12 de junio). *Campina Grande: A revolução da mobilidade urbana na era da inteligência artificial*. FONPLATA. https://www.fonplata.org/pt/noticias/12-06-2025/campina-grande-e-fonplata-lancam-estudo-sobre-mobilidade-urbana-na-era-da-inteligencia-artificial

- Gontero, S. (2025, 8 de marzo). *Desigualdad salarial de género en América Latina: ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/IT51-Brechas-salariales-genero-AL_v4.pdf

BIBLIOGRAFÍA

- Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Coahuila de Zaragoza (IEEC). (2025, 15 de enero). *Género y derechos humanos*. IEEC. https://www.ieec.org.mx/micrositios/generoderechos/conceptos

- McKinsey Global Institute (Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., & Krishnan, M.). (2015, 1 de septiembre). **The power of parity: How advancing women's equality can add $12 trillion to global growth. McKinsey & Company**. https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth

- Mung'ala, L. (2018, 15 de julio). *Estrategia de igualdad de género y diversidad*. Hivos. https://america-latina.hivos.org/assets/2021/06/Estrategia-de-Igualdad-de-Genero-y-Diversidad-1-1.pdf

- Naciones Unidas. (2025, 11 de septiembre). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.* Naciones Unidas. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

- Organización de los Estados Americanos (OEA). (2025, 11 de septiembre). *Desigualdad e inclusión social en las Américas: 14 ensayos – 2da edición*. Secretaría General de la OEA. https://www.oas.org/docs/desigualdad/LIBRO-DESIGUALDAD.pdfad

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018, 23 de agosto). *Género y salud.* OMS. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender

- ONU Mujeres & Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES). (2024, 12 de diciembre). *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible – Panorama de género 2024*. ONU Mujeres. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-12/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2024-es.pdf

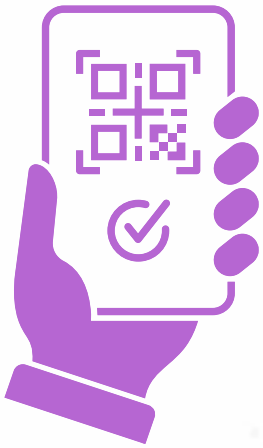
- PIARC – Asociación Mundial de la Carretera. (s.f.). *Promoción de la igualdad de género en el transporte*. PIARC. https://www.piarc.org/es/PIARC-Asociacion-Carreteras-y-Transporte-PorCarretera/organizacion/Comisiones/Promocion-Igualdad-Genero-y-Diversidad

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2025, 6 de mayo). *Informe sobre Desarrollo Humano 2025*. PNUD. https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2025

- Ríos, L. (2022, 1 de julio). *¿Qué es la interseccionalidad?* BID Blogs. https://blogs.iadb.org/igualdad/es/que-es-interseccionalidad/

- Sudamérica Rural. (s.f.). *Género en el desarrollo sostenible*. Sudamérica Rural. https://www.sudamericarural.org/images/en_papel/archivos/generoeneldesarrollosostenible.pdf

- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF). (2021, 15 de diciembre). *SUP-RAP-47/2021*. TEPJF. https://www.te.gob.mx/sentenciasHTML/convertir/expediente/SUP-RAP-47-2021



Escanea y descarga el Toolkit de nuestro sitio web/Publicaciones

FONPLATA
Banco de Desarrollo

Llevando el desarrollo más cerca de la gente

www.fonplata.org
contacto@fonplata.org

ARGENTINA BOLIVIA BRASIL PARAGUAY URUGUAY