

GUÍA PARA LA NORMA DE DESEMPEÑO

AMBIENTAL Y SOCIAL 9: IGUALDAD DE GÉNERO

SEPTIEMBRE 2021



9

Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo, septiembre 2021

El desarrollo de las Guías para el Marco de Política Ambiental y Social fue liderado por Iván Besserer, bajo la supervisión de Joseph Milewski, Jefe de la Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales, y de Oscar Came, Jefe de Operaciones.

Las Guías fueron preparadas por Alberto Villalba; Alessandro Sidore; Alvaro Adam; Andrea Gaviano; Daniela Zuloaga; Iván Besserer; Juan Martínez; Juan Carlos Vásquez; Julia Miguez; Julio Rojas; Maria Amelia Viteri; Maricarmen Esquivel; Melissa Barandiaran; Natasha Ward; Patricia Díaz; Patricia Henríquez; Pilar Larreamendy; Robert Langstroth; Roberto Leal; Soraya Senosier; Ute Reisinger; y Zachary Hurwitz. Agradecimientos especiales a Bilal Rahill y Motoko Aizawa por su apoyo durante el proceso de preparación. Gracias a Kate Stevens por su apoyo en la Guía del Estándar 10. Gracias a Joaquín Espinoza y a Oscar Castillo por su apoyo en diferentes tareas durante el proceso de preparación.

Varias otras personas de diferentes divisiones, unidades, y oficinas de país contribuyeron al desarrollo de las Guías. En particular, el siguiente grupo brindó comentarios y contribuciones especiales: Adela Moreda; Adriana La Valley; Adrien Lopez; Adrien Vogt-Schilb; Alan Mentis; Alejandro Carrión; Alejandro Quijada; Alejandro Taddia; Alfredo Rihm; Allen Blackman; Ana Saiz; Ana Victoria de Obladia; Anne Urban; Annette Killmer; Arturo Alarcon; Aurelie Flavy; Benjamin Santa Maria; Carlos Pineda; Carmiña Albertos; Carolina Freire; Christiaan Gischler; Claudia Grayeb; Cristiane Ronza; Dalve Soria; Diego Cortes; Eirivelthon Lima; Elsa Chang; Emma Naslund; Ernani Pilla; Ernesto Monter; Felipe Vera; Francisco Zegarra; Fretes Arguello; Geraud Alberet; Germán Sturzenegger; Gianleo Frisari; Gina Penaranda; Gines Suarez; Gloria Lugo; Gregory Watson; Hector Rabade; Huascar Eguino; Isabel Palomer; Isabelle Braly; Jason Hobbs; Javier Game; Javier Jimenez; Jele Baskovich; Jesus Navarrete; Jimena Sánchez; Jorge Samayoa; José Abra; Jose Irigoyen; Jose Luis De la Bastida; Juan de Dios Mattos; Juan Murguía; Juan Paredes; Judith Morisson; Juliana Bettini; Kelvin Suero; Kevin McTigue; Kleber Machado; Laura Rojas; Laureen Montes; Laurence Telson; Lesley Cassar; Leslie Harper; Lidia Reboucas; Lina Salazar; Marcela Piedrafita; Marcelo Cerna; Marcia Gomes; Marco Butazzoni; Marco Cevallos; María Cecilia Ramírez; Maria del Rosario Navia; Maria Julia; Maria Molina; Marion LePommellec; Marisol Inurritegui; Matilde Neret; Michelle Muhringer; Molina Baldeon; Monica Cherry; Nora Libertun; Norma Peña; Omar Samayoa ; Ophelie Chevalier; Pablo Guerrero; Patricia Nalvarte; Patricio Zambrano; Rafael Capristan; Rafael Rodriguez; Raul Munoz; Rhina Cabezas; Ricardo Quiroga; Robert Pantzer; Roberto Camblor; Sabine Rieble Aubourg; Santiago German; Serge Troch; Sheries Ruddock; Shirley Canete; Sisi Larrea; Stefanie Brackmann; Steven Collins; Tatiana Arriaran; Vanderleia Radaelli; Veronica Adler; Victoria Fazio; Virginia Snyder; Viviana Alva Hart.

Las Guías se beneficiaron de la retroalimentación proporcionada por una amplia gama de personas e instituciones como parte del periodo de comentarios públicos virtuales realizado para las Guías. Agradecemos su participación y comentarios.

Se otorga permiso para reproducir este documento de forma total o parcial únicamente cuando esto se haga con fines no comerciales y con la debida atribución a la Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales y al Banco Interamericano de Desarrollo.

Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales (ESG)

Banco Interamericano de Desarrollo

1300 New York Ave, NW, Washington, D.C. 20577

Correo electrónico: bid-mpas@iadb.org | Pagina web: <https://www.iadb.org/en/mpas>

GUÍA PARA LA NORMA DE DESEMPEÑO

AMBIENTAL Y SOCIAL 9: IGUALDAD DE GÉNERO

SEPTIEMBRE 2021

INTRODUCCIÓN

La siguiente guía corresponde a la Norma de Desempeño Ambiental y Social 9: Igualdad de Género que, junto a las demás Normas de Desempeño Ambientales y Sociales (NDAS) y una declaración de políticas, conforman el Marco de Política Ambiental y Social (MPAS) del BID. Las NDAS son las siguientes:



Evaluación
y Gestión de
los Riesgos
e Impactos
Ambientales y
Sociales



Salud y
Seguridad de la
Comunidad



Adquisición
de Tierras y
Reasentamiento
Involuntario



Pueblos
indígenas



Conservación de
la Biodiversidad
y Gestión
Sostenible
de Recursos
Naturales Vivos



Participación
de las Partes
Interesadas y
Divulgación de
Información



Trabajo y
Condiciones
Laborales



Eficiencia en
el uso de los
Recursos y
Prevención de la
Contaminación



Patrimonio
Cultural



Igualdad de
Género

Esta guía brinda orientación a los prestatarios sobre los requisitos de la Norma de Desempeño Ambiental y Social 9: Igualdad de Género, con el propósito general de mejorar el desempeño del proyecto y los resultados ambientales y sociales. La relevancia de cada NDAS y su guía depende de la naturaleza, escala y complejidad de una operación y es proporcional a su nivel de riesgos e impactos ambientales y sociales. Cabe señalar que es probable que la NDAS 1 y la NDAS 10 sean relevantes para todas las operaciones.

Para facilitar la lectura:

1. Todo el texto que pertenece al MPAS está formateado en negrito y sombreado en azul. El texto del MPAS, incluidas sus notas a pie de página, ha mantenido su numeración original de párrafos y notas de pie de página.
2. Todos los párrafos de la guía comienzan con el acrónimo “GL”.
3. Todas las notas al pie son notas al pie del MPAS.

Las Guías y otro material de referencia estarán disponibles públicamente en un sitio web específico (<https://www.iadb.org/en/mpas/guidelines>). El BID actualizará periódicamente el material del sitio web para reflejar las mejores prácticas y las necesidades cambiantes.

AVISO LEGAL

Las Guías no constituyen una política ni son obligatorias. La información presentada en ellas es solo para fines informativos. Las Guías no sustituyen la necesidad de ejercer un buen juicio al tomar decisiones de proyectos que sean consistentes con las NDAS. En caso de cualquier inconsistencia o conflicto entre las Guías y las NDAS, prevalecerán las disposiciones de las NDAS. En caso de cualquier inconsistencia o conflicto entre las Guías y la Declaración de Políticas del MPAS, prevalecerán las disposiciones de la Declaración de Políticas. Las Guías son aprobadas por la Administración del BID y no por el Directorio del BID.



INTRODUCCIÓN

1. Esta Norma de Desempeño reconoce que la igualdad de género tiene un valor intrínseco. La igualdad de género no es solamente una cuestión de justicia y derechos humanos, sino también un propulsor del desarrollo sostenible. Hay innumerables datos que demuestran que la integración de la igualdad de género en los proyectos de desarrollo contribuye a que su diseño, ejecución, eficacia y sostenibilidad ambiental y social sean idóneos.
2. Esta Norma de Desempeño reconoce, independientemente del contexto cultural o étnico, el derecho a la igualdad entre personas de todos los géneros según se la establece en los convenios internacionales correspondientes.¹⁸⁵ La búsqueda de igualdad requiere acciones en pro de la equidad, lo que implica suministrar y distribuir beneficios o recursos de una forma que reduzca las brechas existentes, en reconocimiento de que la existencia de dichas brechas puede perjudicar a personas de todos los géneros.
3. En cambio, la desigualdad de género limita la capacidad de las personas afectadas de participar en las oportunidades que brinda el proyecto y beneficiarse de ellas, así como de resistir y hacer frente a los impactos adversos que los proyectos puedan generar y recuperarse de ellos.
4. Esta Norma de Desempeño busca identificar los posibles riesgos e impactos de género e introducir medidas eficaces para evitarlos, prevenirlos o mitigarlos y así eliminar la posibilidad de crear desigualdades o reforzar las preexistentes. A los efectos de esta Norma de Desempeño, la acción afirmativa,¹⁸⁶ dirigida específicamente a reducir las brechas de género existentes, satisfacer necesidades específicas basadas en el género o asegurar la participación de personas de todos los géneros en las consultas no constituye discriminación ni exclusión.
5. Esta Norma de Desempeño presta atención a la manera en que las desigualdades de género interactúan con otras desigualdades, tales como las socioeconómicas, étnicas, raciales y por discapacidad u otros factores, y cómo esa interseccionalidad puede exacerbar las barreras al acceso a los beneficios de un proyecto, limitar la capacidad de lidiar con impactos negativos de las operaciones y crear otras vulnerabilidades.

¹⁸⁵ Tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994), la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Medidas de Prevención del Delito y de Justicia Penal para Eliminar la Violencia contra la Mujer (1998), el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1999), los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015) y los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos con Relación a la Orientación Sexual y la Identidad de Género (2006, actualizados en 2017) y el Convenio Núm. 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso.

¹⁸⁶ Acciones temporales dirigidas a nivelar desventajas históricas.

6. Esta Norma de Desempeño reconoce que diversas orientaciones sexuales e identidades de género pueden tener el efecto de excluir a las personas, lo que las hace más vulnerables a los impactos negativos de los proyectos y a menudo les impide aprovechar las oportunidades al alcance de otros miembros de la comunidad.
7. Esta Norma de Desempeño también reconoce que la violencia sexual y de género es un problema mundial prevalente. Sus manifestaciones probablemente existen en todos los entornos. Los impactos relacionados con el género, incluida cualquier forma de violencia sexual y de género, como la explotación y el abuso sexuales, afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Los proyectos que entrañan un gran influjo de trabajadores a una comunidad pueden exacerbar los riesgos existentes de violencia sexual y de género o crear otros nuevos, que van desde el acoso sexual hasta el abuso y la explotación sexual de mujeres y niños.
8. Del mismo modo, esta Norma de Desempeño reconoce que, a nivel mundial y en América Latina y el Caribe, la mayor parte del trabajo no remunerado de cuidado de otras personas recae en las mujeres. El trabajo no remunerado de cuidado de otras personas es una de las principales barreras que impiden que la mujer ingrese, permanezca y progrese en la fuerza laboral. Ello presenta un gran obstáculo a la igualdad de género y el empoderamiento económico de la mujer, incluida su participación significativa en oportunidades disponibles para otros miembros de la comunidad.

OBJETIVOS

- Prever y prevenir riesgos e impactos adversos por razones de género, orientación sexual e identidad de género, y cuando no sea posible evitarlos, mitigarlos y brindar compensación al respecto.
- Establecer medidas para evitar o mitigar riesgos e impactos debidos al género a lo largo del ciclo de vida de los proyectos.
- Lograr la inclusión en los beneficios derivados del proyecto de las personas de todo género, orientación sexual e identidad de género.
- Prevenir la exacerbación de la violencia sexual y de género, incluidos el acoso, la explotación y el abuso sexuales, y cuando ocurran incidentes de violencia sexual y de género, responder a ellos con celeridad.
- Promover una participación segura y equitativa en los procesos de consulta y participación de partes interesadas sin perjuicio del género, la orientación sexual o la identidad de género.
- Cumplir los requisitos de las correspondientes leyes nacionales y compromisos internacionales relacionados con la igualdad de género, lo que incluye adoptar medidas para mitigar y prevenir los impactos relacionados con el género.

GL1. La Norma de Desempeño Ambiental y Social (NDAS) 9 reconoce la igualdad de género como un derecho humano fundamental, según lo establecido en numerosos tratados y convenios internacionales, y en los marcos legales nacionales de la mayoría de los países de la región de América Latina y el Caribe. La NDAS 9 también reconoce la igualdad de género como fundamento del desarrollo: las sociedades

más igualitarias son más prósperas; los proyectos que integran la igualdad de género en sus objetivos son más exitosos y sostenibles. A pesar de que se observa un progreso significativo, lograr la igualdad de género sigue siendo una tarea pendiente. La desigualdad de género todavía es un problema generalizado en América Latina y el Caribe, y perjudica fundamentalmente a las mujeres y a las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

GL2. En la mayoría de las sociedades, mujeres y hombres suelen desempeñar diferentes roles en las esferas pública y privada y tienen un acceso desigual a bienes, recursos, medios de subsistencia, relaciones y oportunidades y toma de decisiones. En la región de América Latina y el Caribe, estas diferencias se reflejan en una menor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y en el mercado laboral; una considerable brecha de género en materia de salarios y propiedad de tierras y vivienda; y una desigual dedicación al trabajo no remunerado de cuidados; así como en una alta prevalencia de la violencia de género.

GL3. De la misma manera, la discriminación y la exclusión de personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género están presentes en todas las sociedades. Para los fines de la NDAS 9, la expresión “personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género” se refiere a personas cuyo sexo, género, orientación sexual y/o identidad de género difiere de los de la mayoría. En muchos casos, estas personas se identifican como lesbianas, gays, bisexuales y transgénero, pero es importante señalar que otros términos, como “minorías sexuales y de género” y “personas LGBTIQ+”, son de uso frecuente en algunas regiones y países.



GL4. El género, la orientación sexual y la identidad y expresión de género pueden condicionar cómo las personas viven los impactos, tanto positivos como negativos, de los proyectos. Aunque todos los géneros pueden sufrir los impactos adversos de un proyecto, la desigualdad de género prevalente y las normas y expectativas subyacentes tienden a situar a las mujeres, a las niñas y a las minorías sexuales y de género en desventaja para evitar, para resistir y para recuperarse de los impactos adversos que pueden generar los proyectos. Por consiguiente, los proyectos que ignoran las desigualdades de género existentes pueden acabar exacerbándolas o incluso creando otras nuevas, incluidas aquellas que sustentan la violencia sexual y de género.

GL5. El objetivo de la NDAS 9 es evitar que los riesgos e impactos de un proyecto recaigan desproporcionadamente en las mujeres y en las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género (es decir, riesgos de género). Cuando no sea posible evitarlos, estos riesgos e impactos deben minimizarse y/o compensarse de manera proporcional a su escala y gravedad y mediante mecanismos adaptados a las características específicas y a los intereses que expresan las personas afectadas por el proyecto.

GL6. La NDAS 9 destaca la necesidad de tener en cuenta que las desigualdades de género se pueden solapar con otras fuentes de desventajas vinculadas a la identidad étnica y racial, la situación socioeconómica, la edad, las discapacidades, etc., y qué estas intersecciones pueden exacerbar las vulnerabilidades de las personas. Las mujeres y minorías sexuales y de género que también son indígenas, afrodescendientes o migrantes pueden sufrir formas agravadas de discriminación como resultado del cruce de múltiples factores de identidad que se asocian con formas de exclusión y, como consecuencia, tienen mayores probabilidades de resultar más afectadas por los impactos adversos de un proyecto.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

9. La aplicabilidad de esta Norma de Desempeño se determina en el proceso de identificación de riesgos e impactos ambientales y sociales, mientras que la ejecución de las acciones necesarias para cumplir con sus requisitos se maneja a través del sistema de gestión ambiental y social del prestatario, cuyos elementos se presentan en la Norma de Desempeño Ambiental y Social 1. La aplicación de esta Norma de Desempeño también debe considerar los requisitos pertinentes de las Normas de Desempeño Ambiental y Social 2, 3, 4, 5, 7 y 10.

GL7. La aplicación de la NDAS 9 se establece durante el proceso de identificación de riesgos e impactos ambientales y sociales del prestatario, como queda establecido en la NDAS 1 (Evaluación y gestión de riesgos e impactos ambientales y sociales). Además de la NDAS 9, la identificación y la gestión de riesgos e impactos de género también se requieren en otras NDAS, específicamente en la NDAS 2 (Trabajo y condiciones laborales), la NDAS 4 (Salud y seguridad de la comunidad), la NDAS 5 (Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario), la NDAS 6 (Conservación de la biodiversidad y gestión sostenible de los recursos naturales vivos), la NDAS 7 (Pueblos indígenas) y la NDAS 10 (Participación de las partes interesadas y divulgación de información). Por consiguiente, el prestatario debe leer la NDAS 9 y sus Guías junto con estas NDAS y sus Guías correspondientes.

GL8. La NDAS 9 se centra en los riesgos e impactos de género. Sin embargo, en consonancia con la Política Operativa del Banco sobre Igualdad de Género en el Desarrollo (OP-761), se alienta al prestatario a buscar oportunidades para integrar los temas de género e incorporar medidas específicas para promover la igualdad de género dentro del alcance del proyecto.

- 10.** En los casos en que las leyes nacionales no se pronuncien respecto de la igualdad de género, el prestatario cumplirá con esta Norma de Desempeño. En aquellas circunstancias en que la legislación nacional no guarde congruencia con esta Norma de Desempeño, se alienta al prestatario a ejecutar su proyecto en consonancia con el propósito de la presente norma y los convenios internacionales aplicables, en la medida que lo permitan las leyes nacionales y locales aplicables.

GL9. Para la mayoría de los países de la región de América Latina y el Caribe, muchos principios y requisitos de la NDAS 9 están ya reflejados en la legislación del país, incluidos los convenios internacionales ratificados. En los países donde la ley no se pronuncie sobre la igualdad de género o la no discriminación por orientación sexual o identidad de género, se espera que el prestatario cumpla los requisitos de la NDAS 9. En los países donde ciertos aspectos de la legislación nacional se contradigan con estas normas, el prestatario deberá buscar maneras de adherirse al propósito de no discriminación e igualdad de género entre todas las personas afectadas por el proyecto y a los objetivos de la NDAS 9.

REQUISITOS

Identificación y evaluación de los riesgos e impactos sexuales y de género

- 11.** El prestatario hará un análisis previo del proyecto para determinar si entraña posibles riesgos e impactos de género que puedan afectar desproporcionadamente a mujeres, niñas y minorías sexuales y de género. Si se detectan posibles riesgos e impactos de esa índole, el prestatario efectuará un análisis de género como parte del proceso de diligencia debida en materia ambiental y social. Dicho análisis evaluará la manera en que las relaciones de género en la zona de influencia del proyecto pueden traducirse en impactos desproporcionados por género. Los impactos desproporcionados pueden emanar directamente de las actividades del proyecto, materializarse cuando a determinadas personas se las excluye de los beneficios de las operaciones en razón de su género o derivarse de la diferenciación en los recursos a los que dichas personas pueden acceder para recuperarse de los impactos negativos y beneficiarse de los positivos. El análisis de género también debe evaluar las medidas más idóneas para gestionar los riesgos e impactos de género, en función de la jerarquía de mitigación.

GL10. En consonancia con los requisitos de la NDAS 1, el proceso de evaluación de riesgos e impactos ambientales y sociales presenta una oportunidad para que el prestatario identifique, evalúe y gestione los riesgos e impactos de género asociados con el proyecto propuesto.

GL11 El prestatario filtrará el proyecto para identificar lo antes posible los riesgos de impactos potenciales que pudieran afectar desproporcionadamente a las mujeres, las niñas y las minorías sexuales y de género. Cada proyecto y contexto es específico, y también lo son los riesgos e impactos asociados. Sin embargo, como punto de partida en el proceso de identificación, el prestatario puede tener en cuenta los riesgos de género que tienen más probabilidades de producirse en los proyectos de inversión:

- El desplazamiento físico y/o económico. Véase G28-G39 para factores de riesgo relacionados con el género, impactos potenciales y medidas de mitigación y compensación en situaciones de reasentamiento involuntario.
- El aumento de la violencia sexual y de género, particularmente los abusos, explotación y acoso sexual, que pueden surgir a partir de la interacción de las trabajadoras y los trabajadores del proyecto y las comunidades locales. Véase GL40-GL49 para los factores de riesgo de violencia sexual y de género y medidas de prevención y mitigación.
- El incremento de las enfermedades de transmisión sexual, el embarazo adolescente y la trata de personas, que pueden darse en proyectos que involucran una gran afluencia de trabajadores de fuera de la comunidad.
- El aumento desigual del trabajo no remunerado, que puede ocurrir en proyectos que demandan trabajo comunitario no remunerado que es realizado mayoritariamente por las mujeres, como cocinar, conseguir leña y organizar a la comunidad.
- Los riesgos para la salud y la seguridad vinculados con los roles de género en la comunidad. Por ejemplo, los proyectos que contaminan las fuentes de agua y causan enfermedades transmitidas por el agua en comunidades donde las mujeres, las niñas y los niños son responsables de conseguir agua; o proyectos que implican la circulación de maquinaria pesada en la cercanía de escuelas, centros de salud, mercados o lugares frecuentados por menores, personas de edad avanzada y personas con movilidad reducida.
- El acceso desigual a las oportunidades y los beneficios económicos derivados del proyecto, incluidos el trabajo remunerado, la capacitación, el crédito y las oportunidades de negocio, que pueden producirse en proyectos cuyos requisitos de participación pueden generar exclusión, de manera directa o indirecta. Por ejemplo, un proyecto agrícola que requiere a quienes postulan a un préstamo que presenten títulos de propiedad de la tierra como garantía en una región con grandes brechas de género en la propiedad de la tierra y que distribuye semillas a través de cooperativas que restringen la participación de las mujeres en sus directorios.
- El involucramiento desigual en el proceso de participación de las partes interesadas, que puede ocurrir en proyectos que, entre otros factores, implican espacios de toma de decisiones con importantes brechas de género en términos de participación (por ejemplo, consejos indígenas, comités de gestión del agua, directorios de cooperativas forestales), se desarrollan en comunidades con ideas tradicionales en relación con la participación de las mujeres en los espacios públicos, o estigmatizan a las minorías sexuales y de género. Véase GL 56-GL 63 para más información sobre barreras para la participación equitativa medidas de mitigación.

GL12. Si el filtro indica cualquier riesgo de género, el prestatario debe llevar a cabo un análisis de género para determinar y evaluar la probabilidad y gravedad de los riesgos identificados y definir las medidas adecuadas para prevenirlos, reducirlos, mitigarlos y/o compensarlos. El análisis de género debe llevarse a cabo en el marco del proceso de debida diligencia ambiental y social del proyecto. La amplitud y la profundidad del análisis de género deben ser proporcionales a la naturaleza y la escala de los riesgos e impactos. En la mayoría de los casos, el análisis de género puede integrarse en la Evaluación de Impacto

Ambiental y Social (EIAS) general y en el Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) del proyecto. En otros casos, y de acuerdo con el tipo de impactos identificados, puede incorporarse en los planes de gestión pertinentes (por ejemplo, el plan de acción de reasentamiento y/o de restauración de los medios de subsistencia, el análisis sociocultural/plan de pueblos indígenas, el plan de participación de las partes interesadas). Por último, los proyectos con riesgos de género significativos pueden requerir un plan independiente.

GL13. El análisis de género debe seguir un enfoque participativo. Las consultas tempranas con todas las personas afectadas por el proyecto y con otras partes interesadas son cruciales para una identificación adecuada de los riesgos de género y las medidas de mitigación correspondientes, y para establecer las bases para una participación inclusiva a lo largo del proyecto. Se deberá poner especial atención a las barreras de género que pueden dificultar la participación de las mujeres y de las minorías sexuales y de género en las consultas públicas. Los párrafos GL56 a GL63 indican cómo promover el involucramiento igualitario en el proceso de participación de las partes interesadas.

- 12.** El análisis de género identifica y analiza, entre otros aspectos, los siguientes: las desigualdades de género existentes en el acceso y control de recursos tales como la tierra, los recursos naturales, la vivienda y los activos; las brechas de género en el empleo, las oportunidades de empleo, las actividades generadoras de ingresos, el acceso al crédito, las actividades de subsistencia y la distribución desigual del trabajo no remunerado; las convenciones de género relativas a la participación en la esfera pública y el acceso a los espacios decisorios; y los intereses y prioridades de las personas de todos los géneros.
- 13.** El análisis de género estudia el riesgo de impactos desproporcionados por parte del proyecto sobre las mujeres, las niñas y las minorías sexuales y de género como resultado de sus diferentes medios de vida, régimen de propiedad, actividades comunitarias y cargas domésticas, entre otros aspectos. Los ámbitos de riesgo incluyen, entre otros, los siguientes:
 - Determinar requisitos desiguales para el acceso a las oportunidades y beneficios económicos que se derivan del proyecto, incluidos trabajo remunerado, capacitación, crédito u oportunidades de negocio. Los proyectos aplicarán los principios de no discriminación, tratamiento igualitario e igualdad salarial por trabajo de igual valor.
 - Desconocer el derecho de la mujer de heredar y poseer tierras, viviendas y otros activos o recursos naturales. El prestatario reconocerá el derecho de propiedad de la mujer independientemente de su estado civil, y adoptará medidas para facilitar su acceso a los documentos necesarios para ejercer ese derecho.
 - Introducir o alentar normas sociales existentes que perpetúan la distribución desigual del trabajo no remunerado, que sobrecarga desproporcionalmente a las mujeres y las niñas.
 - Introducir condiciones que limiten la participación en las actividades del proyecto en función del género, la identidad de género o la orientación sexual, o que limiten la participación por embarazo, permiso parental o estado civil.

- Aumentar el riesgo de violencia sexual y de género, incluidos el acoso, el abuso y la explotación sexuales, así como la trata de personas y la exposición a enfermedades de transmisión sexual. En los casos en que se identifiquen esos riesgos, el prestatario apoyará medidas tales como campañas de comunicación y sensibilización, elaboración de planes de prevención comunitarios, códigos de conducta de los contratistas, apoyo a las personas que han atravesado situaciones de violencia sexual y de género y sistemas de denuncia.
- Limitar el acceso a los recursos que resultan necesarios para asegurar el sustento y bienestar de las personas y los hogares.
- Desestimar las preocupaciones de seguridad en el reasentamiento, ubicando a personas en zonas consideradas como poco seguras sobre la base del género, la identidad de género o la orientación sexual.

14. El análisis de género considera la manera en que las desigualdades de género interactúan con otras desigualdades basadas en factores socioeconómicos, étnicos, raciales, de discapacidad y de otra índole, lo cual podría exacerbar las barreras a las oportunidades y aumentar la vulnerabilidad de las personas que enfrentan varias formas de exclusión.

Evitación, mitigación o compensación de impactos y riesgos

15. En los casos en que el análisis de género haya identificado riesgos e impactos de género negativos que puedan afectar de manera desproporcionada a determinadas personas debido a su género, el prestatario incorporará en el diseño del proyecto medidas para (i) evitar, minimizar o mitigar los impactos negativos identificados, o bien brindar compensación al respecto con mecanismos que promuevan la igualdad de género y (ii) asegurarse de que las personas de distintos géneros, incluidas las mujeres y las minorías sexuales y de género, que puedan verse afectadas por el proyecto, reciban beneficios sociales y económicos iguales a los recibidos por otros miembros de la comunidad, evitando con ello reforzar las desigualdades de género.

GL14. El análisis de género debe ser un componente integral del proceso de evaluación de los riesgos ambientales y sociales del proyecto y sus resultados deben incorporarse en su Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS). El análisis de género debe incluir los siguientes elementos: (i) análisis de situación; (ii) análisis de las partes interesadas; (iii) riesgos e impactos potenciales de género del proyecto; (iv) medidas de mitigación; (v) mecanismos de monitoreo y evaluación; y (vi) capacidad institucional.

GL15. El análisis de situación debe presentar una línea de base que permita dar cuenta de la situación de las mujeres, los hombres y, cuando sea posible, las minorías sexuales y de género en las comunidades afectadas por el proyecto. Los datos deben centrarse en aquellos aspectos que son pertinentes para el alcance del proyecto y que pueden sufrir el impacto de sus actividades. La línea de base debe desagregarse por género y, en la medida de lo posible, por otros factores de identidad de las personas y los grupos en riesgo de marginación pertinentes para la comunidad, incluyendo (aunque sin limitarse a) etnia, raza, edad y estatus migratorio. Si bien cada contexto y proyecto son únicos, el análisis de situación normalmente incluirá lo siguiente:

- Marco normativo: leyes y regulaciones nacionales y subnacionales relacionadas con los riesgos de género del proyecto (por ejemplo, derechos de propiedad y de tenencia, derechos de propiedad en las uniones civiles, no discriminación laboral, salud y seguridad ocupacional, violencia sexual y de género, derechos de las minorías sexuales y de género).
- Comunidades afectadas por el proyecto: disponibilidad de servicios básicos (por ejemplo, de educación, atención sanitaria, agua, saneamiento, servicios de transporte, servicios de apoyo a las personas sobrevivientes de violencia sexual y de género); seguridad, violencia y conflictos sociales; prevalencia de la violencia sexual y de género; composición de las estructuras locales de liderazgo, normas de género en relación con la participación en la esfera pública; percepciones y actitudes hacia ciertos grupos de la comunidad (por ejemplo, migrantes, minorías étnicas, minorías sexuales y de género).
- Hogares afectados por el proyecto, según sea pertinente: propiedad de la tierra, vivienda y otros activos; fuentes formales e informales de ingreso y medios de subsistencia; cabeza(s) de familia; número de hijas e hijos y dependientes; niveles de educación; idiomas hablados.

GL16. El análisis de las partes interesadas debe incluir un mapa desagregado por género de las personas afectadas por el proyecto y otras partes interesadas clave, así como medidas para promover el involucramiento igualitario en el proceso de participación de las partes interesadas, teniendo en consideración potenciales aspectos de protección y seguridad (véase GL57-63).

GL17. El análisis de género debe analizar las maneras en que las mujeres, los hombres y las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género pueden sufrir los impactos del proyecto de manera diferente. Es importante considerar cómo las desigualdades de género pueden solaparse con otras fuentes de desventaja derivadas de la identidad étnica o racial, la situación socioeconómica, la edad, las discapacidades y otros factores lo que puede exacerbar la vulnerabilidad frente a los impactos negativos del proyecto. En las siguientes secciones se presenta mayor detalle sobre los riesgos de género relacionados con el trabajo y las condiciones laborales (GL 21-27); el reasentamiento involuntario (GL28-39); la violencia sexual y de género (GL40-GL59); el abuso y la explotación sexual infantil (GL50-GL55) y el proceso de participación de las partes interesadas (GL56-63). La bibliografía comentada incluye recursos sobre temas de género clave en los sectores de infraestructura, transporte, agua y saneamiento, energía y desarrollo urbano, etc.

GL18. A partir de los resultados de la evaluación de riesgos e impactos de género del proceso de consulta con las partes interesadas, el prestatario debe definir medidas adecuadas para evitar, minimizar, mitigar y/o compensar cada uno de los riesgos e impactos identificados. Las medidas deben tener roles y responsabilidades claramente definidos para la ejecución, un calendario de actividades con plazos establecidos y un presupuesto.

GL19. Las medidas de mitigación definidas en el análisis de género deben ir acompañadas de indicadores de seguimiento y evaluación sensibles al género que permitan monitorear el desempeño de la implementación de las medidas acordadas y su efectividad. Esto requiere, como mínimo, que todos los indicadores clave estén desagregados por género. De acuerdo con las características del proyecto y el análisis de situación, los indicadores también deben estar desagregados por edad, raza, identidad étnica, orientación sexual, situación migratoria, condición de discapacidad, composición del hogar y otros factores pertinentes para las personas en situación de riesgo que sufran los impactos del proyecto. Se debe garantizar un marco de información local sobre qué datos se recogen, cómo se compilan y cómo se utilizan.

GL20. El análisis de género debe evaluar la capacidad del prestatario para gestionar los riesgos e impactos de género del proyecto, lo cual incluye evaluar la disponibilidad de recursos humanos capacitados; mandato institucional, políticas y procedimientos sobre no discriminación, igualdad de género y violencia sexual y de género; la existencia de un mecanismo de reclamación que tenga en cuenta las cuestiones de género y de su situación y capacidad de respuesta; y de mecanismos para evaluar y supervisar el cumplimiento del contratista con las políticas y procedimientos del prestatario.

16. Al considerar los requisitos sobre no discriminación en el trabajo y las condiciones laborales, de conformidad con la Norma de Desempeño Ambiental y Social 2, el prestatario se asegurará de que no exista discriminación por motivos de género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, permiso parental o estado civil, y también velará por que sus trabajadores reciban un tratamiento igualitario e igualdad salarial por trabajo de igual valor.

GL21. La discriminación de género en el empleo ocurre cuando las personas son tratadas de maneras diferentes, mediante distinciones, exclusiones o preferencias, sobre la base de características que no están inherentemente relacionadas con los requisitos del trabajo sino con su género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, permiso por maternidad/paternidad o estado civil. La discriminación puede ser directa o indirecta y puede ser intencional o no. Puede producirse en cualquier aspecto de la relación laboral y estar relacionada con la selección y la contratación, las compensaciones (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones laborales y los términos de empleo, el acceso a la capacitación, la asignación de tareas, la promoción, la terminación del empleo, la jubilación y las prácticas disciplinarias. Por ejemplo, si durante el proceso de selección se pregunta directa o indirectamente a las postulantes acerca de su situación de embarazo o se les exige someterse a una prueba de embarazo, esto constituye discriminación. Despedir a un trabajador o trabajadora por su situación de embarazo, permiso parental, estado civil, orientación sexual o identidad de género es discriminación. Si no se proporciona a las mujeres el equipo de protección personal necesario adecuado a su tamaño y forma, se las puede poner en una situación de riesgo y eso se puede considerar discriminación. La violencia sexual y de género en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual, es una forma de discriminación.

GL22. Las medidas del proyecto para abordar la discriminación en el trabajo y las condiciones laborales incluirán políticas y procedimientos claros, códigos de conducta, campañas de capacitación y concientización, monitoreo, y proporcionará mecanismos de reclamación adecuados para las trabajadoras y los trabajadores. Estas medidas deben incluirse en los Procedimientos de Gestión Laboral (PGL), de conformidad con la NDAS 2.

GL23. El prestatario se asegurará de que no haya discriminación por razones de género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, embarazo, permiso por maternidad/paternidad o estado civil con respecto a ningún aspecto de la relación laboral. Hombres, mujeres y personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género deben recibir el mismo salario por realizar el mismo trabajo o uno similar. La remuneración incluye el pago de horas extra, bonificaciones, permisos y beneficios en especie.

GL24. Para fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a y la permanencia en el mundo laboral, el prestatario podría implementar medidas especiales de protección y apoyo que tengan en cuenta las circunstancias específicas de sus trabajadoras y trabajadores, especialmente las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia y los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidado de dependientes. Puede que estas medidas sean necesarias solo durante períodos específicos, dependiendo de las circunstancias del trabajador o la trabajadora del proyecto y del carácter de la vulnerabilidad. Es una práctica habitual reasignar temporalmente a las trabajadoras embarazadas a otras funciones para evitar la exposición a peligros, y que estas retornen al mismo puesto o un puesto con la misma remuneración y los mismos beneficios una vez que la exposición al peligro ya no constituye un factor de riesgo. Otras medidas que los empleadores podrían considerar para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y de cuidados de los trabajadores y trabajadoras del proyecto incluyen habilitar salas de lactancia y guarderías en el lugar de trabajo y ofrecer arreglos de flexibilidad horaria, extendiendo esta posibilidad por igual a mujeres, hombres, y personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

GL25. Teniendo en cuenta la discriminación histórica y con vistas a alcanzar una efectiva igualdad de oportunidades, el prestatario podría implementar medidas adicionales para fomentar la contratación de mujeres y minorías sexuales y de género en áreas de trabajo específicas en el proyecto. Estas medidas pueden incluir la capacitación en habilidades o para puestos específicos, la contratación focalizada en ciertos grupos de población, el establecimiento de cuotas y las prácticas pagadas. Estas medidas afirmativas no se considerarán discriminación siempre que sean congruentes con la legislación nacional.

GL26. Las instalaciones en el lugar de trabajo, tales como baños, vestuarios, salas de lactancia y otras, deben ser suficientes, accesibles, adecuadas y seguras. Cuando el proyecto proporcione alojamiento, este debe ser culturalmente adecuado y sensible a los requisitos de género y de privacidad, e incluir zonas de reposo e instalaciones higiénicas separadas con puertas y ventanas con cerrojos, soluciones de eliminación de desechos seguras e higiénicas, camas separadas para cada trabajadora o trabajador, iluminación adecuada y bien mantenida y medidas para asegurar la privacidad y evitar el hacinamiento. El transporte proporcionado a los trabajadores y trabajadoras que residen en las comunidades o en los alojamientos del proyecto debe ser seguro. Cuando se asignen equipos médicos o de seguridad a los alojamientos del proyecto, en la medida de lo posible se debe contar con personal femenino para atender a las trabajadoras. En la NDAS 2 (Trabajo y condiciones laborales) se pueden encontrar otros requisitos relacionados con las instalaciones en el lugar de trabajo.

GL27. Los análisis de salud y seguridad ocupacional deben tener en cuenta los riesgos laborales que pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres y a las minorías sexuales y de género y pueden requerir medidas de protección diferentes. El equipo de protección personal, por ejemplo, debe adaptarse a las diferentes características físicas de sus usuarios y usuarias, incluidas aquellas causadas por el embarazo. El contacto con materiales peligrosos o la exposición a ciertas enfermedades como el virus Zika puede suponer un riesgo para las trabajadoras embarazadas y su bebé no nacido, por lo cual es habitual en estos casos reasignar temporalmente a la trabajadora embarazada a otra función con el fin de evitar la exposición a este tipo de riesgos. Los planes de preparación para emergencias y de contingencia también deben considerar a los trabajadores y trabajadoras con movilidad reducida por razones de embarazo, dificultades de movilidad u otras limitaciones físicas.

Gestión de los impactos desproporcionados en situaciones de reasentamiento físico involuntario o desplazamiento económico

- 17.** Distintos tipos de transacciones con tierras, incluidas su adquisición y restricciones sobre su uso, pueden redundar en un reasentamiento físico y un desplazamiento económico. El prestatario deberá considerar los requisitos relacionados con la Norma de Desempeño Ambiental y Social 5 (Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario) en todos los casos que encierren la posibilidad de reasentamiento físico involuntario o desplazamiento económico. Según la importancia de los impactos, ello podrá incluir lo siguiente: (i) análisis internos de los hogares para identificar las diferencias de género en las fuentes de subsistencia, incluidas las informales; (ii) un análisis de los derechos de las mujeres sobre la tierra y su uso, incluidos derechos de tenencia en copropiedad y de uso sobre las tierras comunales y otros activos; y (iii) análisis del impacto del reasentamiento sobre la capacidad de las mujeres para trabajar. Consideraciones adicionales:
- En relación con el derecho a recibir compensación y con su entrega se tendrá en cuenta lo siguiente: (i) las actividades productivas de las mujeres y las actividades que llevan a cabo en sus hogares, (ii) modalidades justas de pago de compensación en efectivo, (iii) participación en la titularidad de la propiedad a la que se ha efectuado el reasentamiento, (iv) preferencias en cuanto al reasentamiento y (v) cualquier otro tema relacionado con el género.
 - La documentación sobre la titularidad o la ocupación y los arreglos de compensación deberá emitirse a nombre de ambos cónyuges o cabezas de familia.
 - El proceso de consulta deberá asegurar que se obtengan todas las perspectivas y que en todos los aspectos de la planificación y ejecución del reasentamiento se tengan en cuenta los intereses de las personas de todo género, identidad de género u orientación sexual. El prestatario analizará y documentará todas las preferencias desagregadas por género en cuanto a mecanismos de compensación, tierras de reemplazo o acceso alternativo a activos y recursos naturales en lugar de dinero en efectivo, y las percepciones en cuanto a seguridad para las personas de todo género, identidad de género u orientación sexual.
 - El prestatario ofrecerá por igual asistencia para el mejoramiento o la restauración de los medios de subsistencia, con elementos tales como mejora de las actividades agrícolas existentes, capacitación, acceso a crédito, emprendimiento y oportunidades de trabajo, independientemente del género de las personas y de manera adaptada a sus respectivas necesidades.

GL28. El trastorno económico y social provocado por un reasentamiento involuntario puede exacerbar las disparidades y desigualdades de género existentes a nivel de la comunidad y del hogar. Los requisitos de la NDAS 9 incluyen tener en cuenta los riesgos e impactos de género e impactos asociados con la planificación e implementación del reasentamiento de conformidad con la NDAS 5. Por consiguiente, los párrafos que siguen deben leerse junto con la NDAS 5 y sus Guías.

Participación de las partes interesadas

GL29. Personas de diferentes géneros, incluso de la misma comunidad o del mismo hogar, pueden tener distintas opiniones sobre cómo evaluar los impactos del reasentamiento, cuáles son las mejores alternativas para evitar o minimizar el desplazamiento, y cómo valorar y compensar los bienes y medios de subsistencia afectados. Para tener una comprensión cabal de estas perspectivas potencialmente diferentes, el prestatario debe consultar e involucrar a las personas directamente afectadas y no solo a los líderes de la comunidad o los cabezas de familia, que muy a menudo son hombres. Para ello, el prestatario debe entender las relaciones y dinámicas de género a nivel de la comunidad y de los hogares y su influencia en la participación y la toma de decisiones. Para más orientación sobre cómo promover el involucramiento igualitario en los procesos de participación de las partes interesadas, véanse los párrafos GL 56-63, más abajo.

GL30. Los comités de reasentamiento, en caso de existir, deben tener una representación equilibrada de género, e incluir grupos desfavorecidos como ocupantes informales, migrantes, pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad y hogares monoparentales, según corresponda.

Planificación del reasentamiento y/o restauración de los medios de subsistencia

GL31. La planificación efectiva del reasentamiento requiere llevar a cabo un estudio socioeconómico de las personas desplazadas económica y/o físicamente, de conformidad con los requisitos de la NDAS 5. Esta información es crucial para identificar a todas las personas afectadas por el proyecto; establecer la naturaleza y el alcance de los riesgos, impactos y vulnerabilidades; y determinar quién será elegible para compensaciones y asistencia. También sirve como punto de referencia para la medición de los resultados de los esfuerzos de rehabilitación y de restauración del ingreso. Para asegurar que se tienen en cuenta y se identifican adecuadamente las pérdidas de bienes e ingresos de todas las personas afectadas por el proyecto el estudio debe estar desagregado por género y, si es pertinente, debe realizarse a nivel intra-hogar. Dependiendo del tipo y de la gravedad de los impactos, el estudio puede incluir datos desagregados por género sobre propiedad de los bienes afectados; fuentes de ingreso, incluidas las procedentes de actividades no formales, como la recolección de recursos naturales, la agricultura de subsistencia y el intercambio; propiedad y derechos de uso de las tierras comunales; niveles de educación y de alfabetismo; idiomas hablados; participación en organizaciones comunales y sociales; dependencia de redes sociales y económicas, incluidas las familiares; y uso de servicios públicos como transporte, escuelas y centros de salud.

GL32. La planificación e implementación del proceso de reasentamiento debe basarse en un conocimiento del marco legal nacional y subnacional y las normas culturales locales relativas a las uniones civiles, los matrimonios de derecho común y las uniones del mismo sexo; los sistemas de bienes conyugales; y la herencia. Cuando las propiedades comunitarias se vean afectadas, también deberán considerarse las diferencias de género en términos de derechos de propiedad, de tenencia y de uso (por ejemplo, las prácticas consuetudinarias de algunas comunidades indígenas pueden excluir a las mujeres de ser registradas como integrantes de la comunidad y, así, de ser elegibles para recibir compensación).

GL33. Es importante que tempranamente en el proceso de planificación se informe a todas las personas afectadas por el proyecto sobre los impactos del mismo, sus derechos y las opciones de compensación disponibles, y que se tengan en cuenta sus intereses en todos los aspectos de la planificación e implementación del reasentamiento. Las personas o los grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas de edad avanzada, las personas analfabetas, las personas con discapacidades sensoriales o intelectuales y las minorías étnicas que hablan otros idiomas pueden requerir apoyo adicional para entender las opciones de compensación propuestas.

Compensación

GL34. Las personas que pierden tierras, vivienda u otros bienes debido a la adquisición de tierras o restricciones al uso de la tierra o de acceso a bienes o recursos naturales, deben recibir una compensación de conformidad con los requisitos de la NDAS 5. Al establecer los derechos de las personas afectadas por el proyecto, es importante identificar y abordar las circunstancias de género que pueden dificultar el acceso de algunas personas a la compensación a la que tienen derecho. Por ejemplo, las mujeres de zonas rurales que no pueden demostrar la propiedad de la tierra que trabajan porque esta figura solo a nombre de su marido; y las parejas del mismo sexo en países o regiones que no reconocen su unión. El prestatario debe asegurar que la compensación (incluidas la documentación de propiedad u ocupación y compensación monetaria) se extienda a nombre de ambos cónyuges o jefes de hogar. Cuando la legislación nacional no reconoce las uniones del mismo sexo, deben establecerse disposiciones para asegurar una seguridad equivalente de tenencia a ambos integrantes de la pareja. El prestatario debe ayudar a las personas desplazadas con el proceso de titulación y registro de la nueva vivienda y tierra, lo cual incluye, si fuera necesario, la ayuda para obtener el documento de identidad nacional y otra documentación que se pueda requerir. En el caso de compensación monetaria, el prestatario debe proporcionar ayuda para abrir cuentas bancarias conjuntas.

GL35. Si las personas que viven en la zona del proyecto deben desplazarse a otro lugar, el prestatario debe ofrecer: (i) alternativas entre opciones de reasentamiento factibles, lo cual incluye una vivienda adecuada con seguridad de tenencia; y (ii) ayuda para reasentarse adecuada a las necesidades de cada grupo de personas desplazadas. Personas de diferentes géneros pueden tener distintas opiniones y preferencias en temas como el mecanismo de compensación (por ejemplo, efectivo versus en especie), el sitio de relocalización y las características de la nueva vivienda. Es posible que las mujeres tiendan a priorizar criterios como el mantenimiento de las redes sociales y familiares; la proximidad a centros de salud, escuelas y guarderías; el acceso al transporte público; y bajos niveles de delincuencia, de inseguridad y de conflictos sociales en la zona. Por otro lado, dado que muchas de las actividades de generación de ingresos que llevan a cabo las mujeres de bajos ingresos se desarrollan dentro del hogar (por ejemplo, pequeñas tiendas, servicios personales como peluquería, huertos domésticos, etc.), puede que prefieran un diseño y esquema que posibilite combinar las actividades productivas y domésticas.

GL36. La asistencia para la relocalización debe tener en cuenta las necesidades de todos los integrantes del hogar y puede incluir transporte, alimentación, vivienda, subsidios en efectivo, apoyo para la mudanza y ayuda para matricular a hijas e hijos en un colegio nuevo y restablecer las redes de apoyo. Podría ser necesario proporcionar asistencia adicional a las personas en situación de vulnerabilidad, como por ejemplo la prestación de servicios de salud de emergencia durante la relocalización física de las mujeres embarazadas, las niñas y los niños, las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad.

GL37. En muchas comunidades rurales, las mujeres, así como las niñas y los niños, son responsables de ir a buscar agua, leña, plantas medicinales y otros recursos naturales necesarios para el sustento de la familia. Cuando estos recursos se vuelven escasos debido a la adquisición de tierras o a restricciones de acceso, pueden tener que dedicar más tiempo a la recolección, y en ocasiones, renunciar a otras actividades productivas u oportunidades educativas. Debido a la dificultad de calcular el valor y los costos ocultos de estas pérdidas, las opciones de compensación deben, en la medida de lo posible, mantener el acceso a los mismos recursos o recursos equivalentes o a otros recursos nuevos con un mayor valor para la familia. También se pueden considerar medidas para reducir la carga de trabajo de las mujeres, las niñas y los niños (por ejemplo, estructuras para disminuir el consumo de agua y de leña, como cocinas eficientes y bombas de agua).

GL38. El desplazamiento económico es especialmente duro para las personas con fuentes de ingreso informales, como vendedoras y vendedores callejeros, recolectoras y recolectores de basura y pequeños comercios, que son ocupaciones en las cuales las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas. A las personas desplazadas económicamente cuyos medios de subsistencia se ven afectados de manera adversa se les deben ofrecer oportunidades para mejorar, o al menos restaurar sus medios de subsistencia. Todas las medidas de restauración, incluida la compensación por salarios perdidos durante el período de reasentamiento, y las oportunidades de empleo, capacitación y/o crédito deben ser igualmente accesibles para las personas de todos los géneros y estar adaptadas a sus necesidades, circunstancias e intereses. Esto requiere tener en cuenta las desventajas socioeconómicas a las que suelen enfrentarse las mujeres y que, de no ser abordadas, pueden limitar su capacidad para tener acceso y aprovechar las oportunidades ofrecidas: restricciones de tiempo y movilidad debido a las responsabilidades de cuidado; conocimientos y experiencia laboral concentrada en un pequeño número de actividades productivas; acceso limitado a la capacitación, el financiamiento y la tecnología; expectativas culturales a propósito del empleo masculino y femenino, etc. Puede ser necesario adoptar medidas adicionales para evitar que las minorías sexuales y de género sean discriminadas en el acceso a las medidas de restauración.

GL39. El reasentamiento puede ser una fuente de tensión para las personas, los hogares y las comunidades, y así provocar un aumento de la violencia contra las mujeres, las niñas y los niños. Además, las medidas de compensación que contribuyen a aumentar el empoderamiento económico de las mujeres pueden ser percibidas como una amenaza a los roles de género tradicionales y a la posición de los hombres en la familia, lo que a su vez puede desencadenar violencia. El prestatario debe ser consciente de las dinámicas de poder de género en el hogar y en la comunidad y definir medidas para detectar y minimizar el riesgo de un aumento de la violencia de género.

Evaluación y gestión de la violencia sexual y de género relacionada con los proyectos

18. El prestatario evaluará y prevendrá los riesgos de violencia sexual y de género relacionada con el proyecto y responderá con presteza y de manera adecuada a los incidentes de ese tipo de violencia,¹⁸⁷ mediante, según corresponda, las siguientes medidas:

- Identificar y evaluar cualquier riesgo del proyecto que exacerbe la violencia sexual y de género en la comunidad, lo que incluye la trata de personas y el acoso, la explotación y el abuso sexuales.
- Si la evaluación indica un riesgo de violencia sexual y de género, definir e implantar medidas para prevenirlo y abordarlo (por ejemplo, políticas de los contratistas en materia de acoso sexual y códigos de conducta de los trabajadores; sensibilización de los trabajadores del proyecto y de la comunidad local, etc.).
- Responder a cualquier indicio o verificación de un incidente de violencia sexual y de género, velando por que las personas que lo hayan sufrido tengan acceso a diversas formas de apoyo y servicios.
- Asegurar la disponibilidad de mecanismos de denuncia eficaces que minimicen la carga de denuncia que recae sobre las víctimas, ofrezcan servicios con sensibilidad en materia de género y minimicen el riesgo de represalias. Esos mecanismos deberán contener procedimientos específicos para la violencia sexual y de género, incluida la denuncia de manera confidencial con documentación segura y ética.

GL40. La violencia sexual y de género es cualquier acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona debido a su sexo, género, orientación sexual o identidad de género. Incluye actos que infligen un daño físico, sexual, mental y económico, amenazas de dichos actos, coerción y manipulación, ya sea en público o en privado. La violencia sexual y de género está enraizada en relaciones de poder desiguales basadas en el género, lo cual significa que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, y a personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Se estima que una de cada tres mujeres en el mundo vivirá un episodio de violencia sexual o física durante su vida. A pesar de ser reconocida como una violación de los derechos humanos, la violencia sexual y de género es generalizada y ocurre en todos los países del mundo.

GL41. A pesar de su prevalencia, la violencia sexual y de género suele ser un problema oculto y, si no se aborda de manera intencional, puede ser fácilmente ignorada. La NDAS 9 requiere que el prestatario identifique explícitamente y evalúe los riesgos de violencia sexual y de género relacionada con el proyecto, defina e implemente medidas para evitar y abordar estos riesgos; y en caso de que se denuncie cualquier episodio de violencia sexual y de género, responda rápida y adecuadamente. Para los fines de la NDAS 9, la violencia sexual y de género se refiere a cualquier acto de explotación, abuso y acoso perpetrado por una trabajadora o un trabajador del proyecto contra una o un integrante de la comunidad afectada por el proyecto u otra trabajadora o trabajador del proyecto.

¹⁸⁷ Orientación sexual e identidad de género: las minorías sexuales, especialmente las mujeres transgénero, corren el riesgo de verse sometidas a formas específicas de violencia sexual y de género y crímenes de odio, por lo cual pueden necesitar protecciones adicionales.

GL42. Los proyectos llevan personas y cambios sociales a las comunidades donde operan y, al hacerlo, pueden exacerbar los riesgos de violencia sexual y de género que ya existen en estas comunidades. También pueden crear nuevos riesgos de violencia sexual y de género, particularmente de abuso, explotación y acoso sexual por parte de las y los trabajadores del proyecto contra integrantes de la comunidad en situación de vulnerabilidad. Las trabajadoras y los trabajadores del proyecto también pueden verse expuestas o expuestos al acoso y al abuso sexual en el lugar de trabajo, sobre todo las mujeres y las minorías sexuales y de género que se desempeñan en entornos laborales tradicionalmente masculinos, en contextos laborales aislados o en ocupaciones o turnos donde constituyen una pequeña minoría. Los grupos que enfrentan múltiples desventajas, como migrantes, refugiadas y refugiados, minorías raciales y étnicas, personas con discapacidad y trabajadoras y trabajadores sexuales están expuestos a riesgos mayores de violencia sexual y de género.

GL43. El prestatario debe identificar y evaluar los riesgos de violencia sexual y de género que el proyecto pueda suponer para las comunidades locales y las trabajadoras y los trabajadores del proyecto. Los riesgos de violencia sexual y de género están presentes en todos los proyectos. Sin embargo, el nivel de riesgo variará dependiendo del contexto local, las características del propio proyecto y la capacidad del prestatario para responder, entre otros aspectos. Algunos de los factores que pueden indicar un mayor riesgo de violencia sexual y de género son:

- El proyecto conlleva una gran afluencia de trabajadores en comunidades con baja capacidad de absorción y escasos servicios sociales; emplea a personal de seguridad; construye grandes obras de infraestructura durante períodos largos; tiene lugar en zonas remotas, aisladas o geográficamente dispersas o en la proximidad de escuelas.
- Las comunidades afectadas por el proyecto ya tienen niveles altos de violencia de género, inseguridad y delincuencia; altos niveles de pobreza y falta de oportunidades económicas (lo cual aumenta la probabilidad de explotación sexual); y una alta tolerancia social y normalización de la violencia contra las mujeres y las minorías sexuales y de género.
- La legislación sobre violencia sexual y de género es débil (por ejemplo, no tiene en cuenta ciertos tipos de violencia como el acoso sexual).
- El prestatario no cuenta con una política para prevenir y responder a la violencia sexual y de género o carece de mecanismos para evaluar y vigilar el cumplimiento de esta política por parte del contratista.

GL44. La identificación de los riesgos de violencia sexual y de género debe ser parte del proceso de evaluación ambiental y social del proyecto, y sus resultados deben integrarse en la EIAS, en el análisis de género independiente o en el instrumento de evaluación social pertinente. Dado que los riesgos relacionados con el proyecto pueden cambiar con el tiempo, deben ser objeto de una evaluación continua a lo largo de la vida del proyecto, sobre todo cuando cambian las circunstancias del proyecto. En proyectos con alto riesgo de violencia sexual y de género, esta evaluación debe ser realizada por profesionales competentes para asegurar que se ejecute de manera sensible, segura y ética.

GL45. El proceso de identificación de los riesgos de violencia sexual y de género y de definición de las medidas de prevención y mitigación debe llevarse a cabo con la participación de las partes interesadas clave, como organizaciones locales de mujeres, organizaciones de defensa de los derechos de las minorías sexuales y de género, servicios de salud, fuerzas de orden público y otros, según sea pertinente en el contexto local. Debido a lo delicado del tema, deben adoptarse recaudos para asegurar que el proceso tome en consideración las normas sociales y no cree tensiones con la comunidad, a la vez que garantice que los grupos particularmente vulnerables puedan participar con seguridad, privacidad y confidencialidad.



GL46. A partir de la identificación de los riesgos de violencia sexual y de género causados por el proyecto, el prestatario debe establecer medidas de prevención y mitigación proporcionales a la escala y complejidad de los riesgos identificados. Entre las medidas posibles, cabe mencionar las siguientes:

- Desarrollar, implementar, hacer cumplir y supervisar la política o el código de conducta del proyecto que establece cero tolerancia de la violencia sexual y de género contra las y los integrantes de la comunidad, así como las trabajadoras y los trabajadores del proyecto. Un código de esta naturaleza debe definir las conductas que no son toleradas y establecer sanciones y procedimientos disciplinarios en caso de infracciones. Las sanciones deben ser proporcionales a las infracciones y deben ser consistentes con la legislación laboral local y los acuerdos industriales aplicables. Algunos ejemplos de posibles sanciones son las advertencias informales o formales, la sensibilización, la suspensión temporal del empleo, reasignación de puesto, terminación del empleo y/o referencia a la policía o a otras autoridades según se requiera. Todos los trabajadores y trabajadoras del proyecto deben firmar el código de conducta.
- Capacitar a todo el personal del proyecto en materia de violencia sexual y de género y los riesgos de violencia sexual y de género relacionados con el proyecto, las costumbres locales, la interacción adecuada con las comunidades y el código de conducta del proyecto, cómo denunciar violaciones del código y cómo serán gestionadas. Esta capacitación puede ser independiente y/o incorporarse en otra capacitación obligatoria, como las reuniones de salud y seguridad ocupacional y los cursos de inducción.
- En proyectos que emplean a personal de seguridad, llevar a cabo una capacitación especializada y alentar la contratación de personal de seguridad femenino.
- Identificar y trabajar con los servicios locales de apoyo disponibles para las y los sobrevivientes de violencia sexual y de género, incluidos los servicios de salud, apoyo psicosocial, asesoría legal, policía y albergues. Se alienta a los prestatarios a fortalecer esos servicios siempre que sea posible.

- Informar a las comunidades locales acerca de los riesgos de violencia sexual y de género relacionados con el proyecto, la implementación de medidas de prevención y mitigación, cómo denunciar la violencia sexual y de género mediante el mecanismo de reclamación del proyecto y qué implica el proceso en términos de procesos y posibles resultados, así como servicios de apoyo disponibles para las y los sobrevivientes de violencia sexual y de género.
- Establecer relaciones con las organizaciones de mujeres y de minorías sexuales y de género.
- Incluir consideraciones sobre violencia sexual y de género en el diseño físico de las instalaciones del proyecto: instalaciones higiénicas y accesibles, como salas de descanso, vestuarios y alojamiento, según sea necesario, que garanticen la privacidad y la seguridad de las mujeres y las minorías de género; iluminación suficiente en y alrededor de las instalaciones y las vías de acceso; transporte seguro entre el lugar de trabajo y las instalaciones de alojamiento.

GL47. El prestatario debe responder rápidamente y con empatía a cualquier denuncia de violencia sexual y de género. Después de recibir una denuncia, el prestatario debe derivar inmediatamente a la persona sobreviviente a servicios de apoyo de violencia sexual y de género adecuados y apropiados, siempre con su consentimiento. Estas derivaciones no deben depender del resultado de un proceso de investigación. La prioridad debe ser proteger la seguridad y el bienestar de la persona sobreviviente y cualquier medida siempre debe adoptarse con la consideración debida por su seguridad y sus necesidades y con su consentimiento explícito, permitiendo a las personas sobrevivientes decidir acerca de las soluciones al tiempo que se les proporciona información y apoyo. En contextos donde es obligatorio reportar a las autoridades los casos de violencia o acoso sexual, el prestatario debe contar con una política explícita sobre cómo gestionar el conflicto potencial entre este requisito legal y la seguridad y confidencialidad de la persona sobreviviente. Esta política y los requisitos legales y sus implicaciones deben explicarse a las personas sobrevivientes antes de que den a conocer su situación, de modo que tengan todo el control posible sobre lo que comparten y que conozcan las consecuencias de su denuncia de los hechos.

GL48. Todas las denuncias de violencia sexual y de género deben registrarse en el mecanismo de reclamación del proyecto. El prestatario puede contemplar diferentes modelos para recibir, registrar y manejar los casos de violencia sexual y de género: adaptar el mecanismo general de reclamación del proyecto para la adecuada gestión de las denuncias por violencia sexual y de género; vincular el mecanismo general de reclamación del proyecto con un intermediario existente, como un servicio de atención a sobrevivientes de violencia sexual y de género, para que gestione esas denuncias; crear un mecanismo de reclamación de violencia sexual y de género independiente subcontratando el rol con un tercero, entre otras posibilidades. En cualquier caso, el prestatario debe definir con claridad los procedimientos sobre cómo se recibirán, registrarán, reconocerán, investigarán y manejarán las denuncias por violencia sexual y de género, quién las gestionará y dentro de qué plazos, y especificar las medidas disciplinarias posibles. Para responder a las necesidades de diferentes grupos de trabajadoras y trabajadores del proyecto e integrantes de la comunidad, puede ser necesario que el mecanismo cuente con diversos canales de entrada, incluyendo alternativas que garanticen el anonimato (por ejemplo, una línea de ayuda independiente, el sitio web del proyecto, una aplicación para los teléfonos celulares, buzones de sugerencias, servicios de atención a la violencia sexual y de género, organizaciones locales de mujeres, etc., dependiendo del contexto local y de los riesgos identificados). Los canales deben permitir el anonimato y ser gratuitos y accesibles. Debido a la naturaleza sensible de la violencia sexual y de género y el riesgo de estigmatización, represalias y rechazo asociados con este tipo de incidentes, debe prestarse especial atención a la protección de la confidencialidad y la seguridad de las personas

sobrevivientes a lo largo de todo el proceso y a asegurar una evaluación justa y el debido proceso para todos los implicados. La identidad de demandantes, sobrevivientes y testigos, y los supuestos perpetradores debe salvaguardarse para minimizar el riesgo de represalias y para proteger el derecho a la privacidad.

GL49. Las denuncias de violencia sexual y de género deben ser evaluadas por un comité equilibrado en términos de género. Cualquier persona involucrada en el mecanismo de reclamación debe estar específicamente capacitada para manejar las reclamaciones de violencia sexual y de género confidencialmente, con empatía y respeto y sin emitir juicios. Es importante que el mecanismo de reclamación se adapte continuamente y que sea ampliamente divulgado.

19. El prestatario evaluará además el riesgo de explotación sexual y abuso de menores. Si la evaluación indica que existe tal riesgo, el prestatario definirá e implementará medidas diferenciadas para prevenirlo y hacerle frente.

GL50. Las niñas y los niños se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad que otros grupos ante ciertos tipos de violencia sexual y de género, sobre todo ante la explotación y el abuso sexual. Se observa una alta correlación entre la violencia sexual y de género contra personas adultas y la explotación y el abuso sexual de menores, y ambas violencias comparten factores de riesgo comunes. Sin embargo, el tratamiento de niñas y niños que han sufrido violencia requiere medidas específicas que difieren de la respuesta ante la violencia sexual y de género ejercida contra personas adultas.

GL51. Para los fines de la NDAS 9 y en congruencia con la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, un niño o una niña es cualquier persona menor de 18 años a menos que según la ley aplicable al niño o a la niña, la mayoría de edad se alcance a una edad más temprana. El abuso sexual infantil es cualquier forma de actividad sexual entre una persona adulta y una niña o un niño que, según las disposiciones pertinentes de la legislación nacional, no ha alcanzado la edad legal para actividades sexuales (esto no se aplica a las actividades sexuales consentidas entre menores). El abuso sexual infantil se convierte en explotación sexual cuando un tercero se beneficia económicamente de una actividad sexual que implica a un niño o una niña. Las suposiciones erróneas sobre la edad del niño o la niña y/o su consentimiento no son excusa en la explotación y el abuso sexual infantil.

GL52. La identificación de los riesgos de explotación y abuso sexual infantil debe ser parte del proceso de evaluación ambiental y social del proyecto. La explotación y el abuso sexual infantil es un tema muy delicado y es poco probable que se plantee en los espacios de participación con las partes interesadas. Por lo tanto, puede ser necesario que el prestatario involucre a partes interesadas especializadas en los derechos de la infancia, como las autoridades nacionales de protección de la infancia, las organizaciones de derechos de la niña y el niño, y las organizaciones de derechos de las mujeres.

GL53. El prestatario debe tener una política de tolerancia cero en cuestiones de violencia, explotación y abuso infantil, lo cual incluye la explotación y el abuso sexual infantil, aunque no se limita a ello. Esta política debe prohibir a las trabajadoras y los trabajadores del proyecto relacionarse con niñas y niños de una manera que pueda constituir abuso y explotación sexual infantil y debe definir posibles sanciones laborales por infracción de la política. Se debe capacitar a las trabajadoras y los trabajadores del proyecto y a las comunidades locales sobre la política y cómo denunciar las conductas indebidas.

GL54. El prestatario debe tener un mecanismo de reclamaciones para recibir y gestionar denuncias de abuso y explotación sexual infantil presentadas por o en nombre de una niña o un niño, que proteja la seguridad, la identidad, la dignidad y la privacidad de niñas y niños a lo largo del proceso para garantizar que no sufran represalias por parte de supuestos perpetradores u otras personas. La principal consideración debe ser el interés superior del menor. Las personas involucradas en la recepción e investigación de las denuncias de abuso y explotación sexual infantil deben tener experiencia en materia de protección de menores, y estar capacitadas para comunicarse con niñas, niños y jóvenes de manera sensible y en un lenguaje que estas y estos puedan entender.

GL55. Ante un caso de abuso o explotación sexual infantil, el prestatario debe proporcionar asistencia inmediata a la niña o el niño y gestionar su derivación a la autoridad local competente de protección o, si no hay autoridades públicas disponibles en la zona, a una organización local de derechos de la niñez. El prestatario debe conocer y cumplir con los requisitos legales del país relativos a la obligatoriedad de comunicar a las autoridades las denuncias de abuso y explotación sexual infantil.

Participación equitativa de personas de todos los géneros en las consultas

20. Además de considerar los requisitos relativos a la participación de las partes interesadas y la divulgación de información de conformidad con la Norma de Desempeño Ambiental y Social 10, el prestatario se asegurará de que personas de todos los géneros tengan una interacción y participación efectiva, mediante las siguientes acciones:

- Asegurarse de que el proceso de consulta refleje las preocupaciones de personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Las personas de distintos géneros pueden tener diferentes puntos de vista e intereses, incluso dentro del mismo grupo de partes interesadas. Pueden surgir diferencias acerca de cómo se han de evaluar los riesgos, se valoran distintas cosas o se puede evitar o reparar un daño.
- Asegurarse de que no haya ninguna discriminación por motivos de género que pueda restarle a un grupo capacidad de influir en la toma de decisiones en el proceso de consulta.
- Identificar y abordar los obstáculos que impiden a las mujeres y a las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género participar en las consultas (por ejemplo, menor educación, limitaciones de tiempo y movilidad, menor acceso a información, barreras idiomáticas, menos poder decisorio y experiencia de participación, problemas de seguridad, etc.). Las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género pueden ser menos capaces de hablar en ambientes públicos o bien sufrir limitaciones de movilidad (como las que se deben al hecho de tener que cuidar de niños o de personas mayores en el caso de las mujeres) que les impidan asistir a reuniones de consulta celebradas en lugares un poco alejados de sus hogares.
- Facilitar la adopción de medidas para asegurar la participación significativa de las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género en las consultas, lo que incluye horas adecuadas para las reuniones, transporte, servicios de guardería y convocatoria de reuniones separadas, cuando sea necesario.

GL56. Además de posiblemente tener diferentes perspectivas y prioridades en temas clave en relación con un proyecto, puede que las mujeres, los hombres y las minorías sexuales y de género también tengan diferentes oportunidades y espacios para que sus voces se escuchen. Un proyecto que no consigue que participe toda la diversidad de personas se arriesga a tener solo una visión parcial de las circunstancias de la comunidad, lo cual puede llevar a que no se identifiquen los riesgos e impactos y, por lo tanto, no se aborden. El proceso de participación de la comunidad debe considerar formas adecuadas para que se involucren todas las personas afectadas por el proyecto, de modo que sus diferentes preocupaciones y prioridades se incorporen adecuadamente en los procesos de evaluación y gestión ambiental y social del proyecto. Las características generales del proceso de participación de la comunidad se describen en la NDAS 1 y en la NDAS 10 y sus respectivas Guías. Los párrafos siguientes proporcionan una orientación complementaria para promover el involucramiento igualitario de todos los géneros en el proceso de participación de las partes interesadas.

GL57. La identificación de las partes interesadas debe incluir a todas las mujeres afectadas y a todos los hombres afectados por el proyecto, prestando especial atención a quienes pueden sufrir un impacto desproporcionado o encontrarse en situación desfavorable debido a su etnicidad, condición socioeconómica, edad, discapacidad, nivel de alfabetismo y otros factores de vulnerabilidad. También debe abarcar a las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, siempre y cuando el contexto del proyecto sea pertinente, y pueda ofrecer un espacio. El proceso de identificación debe considerar relevantes para el proyecto y el contexto a otras partes interesadas clave, como las asociaciones locales de mujeres, las organizaciones que defienden los derechos de las minorías sexuales y de género, las organizaciones de mujeres indígenas y afrodescendientes, y las instituciones de género nacionales y subnacionales.

GL58. En la planificación de la participación de la comunidad, el prestatario debe ser consciente de las normas culturales y de género que pueden socavar la participación con igualdad de género. Por ejemplo, cuando la participación depende principalmente de representantes de la comunidad (por ejemplo, funcionarios del gobierno local, líderes comunitarios, consejos de ancianos, representantes de la sociedad civil, comités de gestión del agua, directorios de cooperativas forestales), puede que se dé prioridad a las voces de líderes establecidos, que suelen ser hombres.

GL59. La participación de las mujeres puede verse perjudicada por obstáculos de género específicos, como las limitaciones de tiempo y movilidad debido al cuidado de niñas y niños o personas de edad avanzada, problemas de seguridad; barreras lingüísticas; y menos experiencia y confianza en sí mismas para hablar en público. Las medidas que pueden contribuir a aumentar la asistencia de las mujeres incluyen elegir horarios y días de reuniones que sean convenientes tanto para hombres como para mujeres; acordar las reuniones en lugares que sean accesibles, seguros y culturalmente adecuados para que asistan las mujeres; facilitar el transporte necesario; y proporcionar servicios de guardería. En algunos contextos culturales, las mujeres y las minorías sexuales y de género pueden sentirse intimidadas o desalentadas y no hablar en las reuniones públicas, de modo que el prestatario debe contemplar la formación de grupos focales separados y la realización de entrevistas individuales. Es importante que el equipo de participación de las partes interesadas sea equilibrado en términos de género, sobre todo en contextos donde las mujeres pueden mostrarse reacias a hablar con hombres desconocidos.

GL60. Incluir a las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género en las instancias de consultas públicas puede tener el beneficio adicional de poner de relieve su perfil como personas cuyas preocupaciones e ideas deben tenerse en cuenta. Sin embargo, en contextos particularmente hostiles a estas personas, puede que las consultas deban realizarse en privado para garantizar la protección, seguridad y confidencialidad de las personas participantes y permitir un intercambio abierto. Es aconsejable llevar a cabo estas consultas en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil (OSC) que tienen una relación de confianza establecida con la comunidad LGBTIQ+. Al documentar los resultados de la consulta, es importante asegurar el anonimato de las personas participantes si ese es su deseo o si es necesario proteger su privacidad o seguridad.

GL61. En las comunidades indígenas, la consulta debe tener en cuenta las estructuras sociales, el liderazgo y los procesos de toma de decisiones existentes. Sin embargo, en algunas comunidades indígenas el prestatario debe considerar y responder de manera culturalmente adecuada a la persistencia de las tradiciones y las normas sociales que pueden limitar la participación de las mujeres en roles de liderazgo y en la toma de decisiones. En algunas comunidades indígenas, las mujeres podrían mostrarse reticentes a hablar en público cuando hay líderes hombres presentes, si tienen un menor nivel educativo o si su idioma o sus idiomas principales son indígenas. Puede que en ese caso sean necesarias medidas especiales, como reuniones solo para las mujeres o entrevistas puerta a puerta. Se puede consultar la NDAS 7 y sus respectivas Guías para más detalles sobre el proceso de participación con los pueblos indígenas.

GL62. La información sobre el proyecto debe divulgarse en los idiomas locales pertinentes, de una manera y en un formato que sean culturalmente adecuados y accesibles para el público analfabeto y semianalfabeto, y mediante canales que sean adecuados para los diversos grupos de partes interesadas. Los formatos como mapas de ubicación, modelos físicos, dibujos, videos, folletos y carteles pueden ser útiles para comunicar información pertinente a ciertos públicos. Los modos de comunicación que pueden ser más accesibles para las mujeres y los grupos en situación de desventaja son: la radio; las redes sociales; los carteles en escuelas, centros de salud, centros comunitarios y mercados; los camiones audio parlantes; el boca a boca, y la comunicación puerta a puerta. Llegar a redes con un público predominantemente femenino, como las asociaciones de madres, padres y docentes, las asociaciones de mujeres, las cooperativas de mujeres y los clubes sociales, puede ser una manera efectiva de aumentar la participación de las mujeres.

GL63. El prestatario debe instituir un mecanismo de reclamación para recibir y facilitar la resolución de las preocupaciones y quejas de las partes afectadas por el proyecto, las trabajadoras y los trabajadores del proyecto y otras partes interesadas. Es posible que las personas en situación de vulnerabilidad y desfavorecidas se muestren más evasivas, o que se sientan inseguras cuando se trata de presentar una denuncia públicamente. Para alentar su uso por parte de todas las partes interesadas, el mecanismo de denuncia debe tomar en cuenta los problemas derivados del idioma y alfabetismo; proporcionar maneras diferentes y accesibles para manifestar una preocupación o presentar una reclamación (por ejemplo, en persona, por teléfono, buzones de reclamaciones, en línea, etc.); publicitarlos ampliamente a través de medios adecuados; y asegurar que todas las denuncias se traten de manera confidencial imparcial, objetiva y oportuna. Las personas responsables del mecanismo deben ser capacitadas para gestionar denuncias de manera compasiva, empática y sensible al género, especialmente cuando enfrenten temas relacionados con violencia de género y discriminación de género, orientación sexual y/o identidad de género.

CONCEPTOS CLAVE

Abuso sexual: Intrusión o amenaza física real de carácter sexual, ya sea mediante la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

Acoso sexual: Abarca una gama de conductas y prácticas de carácter sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales, conducta o gestos verbales o físicos de naturaleza sexual, o cualquier otra conducta de carácter sexual que puede razonablemente ser vista o percibida como causa de ofensa o humillación a otra persona cuando dicha conducta interfiere con el trabajo; se convierte en una condición para el empleo; o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede ser perpetrado por diferentes personas, como colegas, supervisores, personas subordinadas y terceros. Los acosadores o las víctimas pueden pertenecer a cualquier género.

Discriminación contra las mujeres: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por Naciones Unidas en 1979, establece que “la discriminación contra las mujeres significará distinción, exclusión o restricción sobre la base del sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Discriminación basada en orientación sexual e identidad de género: Significa crear una distinción, exclusión o restricción que tiene como fin o efecto menoscabar o excluir a una persona sobre la base de su orientación sexual o identidad de género real o percibida, a partir de una base de igualdad con otras personas.

Explotación sexual: Abuso real o intento de abuso desde una posición de vulnerabilidad, poder o confianza con fines sexuales, que incluye aprovecharse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona, aunque no se limita a ello.

Género: Constructo social que clasifica a una persona como hombre, mujer o alguna otra identidad. El género se refiere a los atributos sociales que se aprenden o adquieren durante la socialización como integrante de una determinada comunidad. Como estos atributos son conductas aprendidas, pueden cambiar y de hecho cambian a lo largo del tiempo y varían según las culturas.

Igualdad de género: Significa que las personas de todos los géneros disfrutan de las mismas condiciones y oportunidades para ejercer sus derechos y lograr su potencial social, económico, político y cultural.

Identidad de género: El sentido interno de una persona de ser hombre o mujer o algo diferente o intermedio. La identidad de género de una persona puede o no corresponder con su sexo. La identidad de género es subjetiva y autodefinida.

Interseccionalidad: Es el carácter interconectado de las categorizaciones sociales como raza, situación socioeconómica y género, aplicadas a una determinada persona o grupo, que se considera que crean sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación o desventaja.

LGBTIQ+: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero/transexual y otras personas que se identifican con diversas orientaciones sexuales o identidades de género, como queer, en cuestionamiento, asexual y/u otros. El “+” permite la inclusión de otros grupos autodefinidos.

Minoría de género: personas cuya identidad de género (hombre, mujer, otra) o expresión (masculina, femenina, otra) es diferente de su sexo (masculino, femenino) asignado al nacer.

Minorías sexuales: Personas que se identifican como gays, lesbianas o bisexuales, o que se sienten atraídas por personas del mismo género o tienen contacto sexual con ellas.

Orientación sexual: La capacidad duradera de cada persona de experimentar sentimientos románticos, emocionales y/o físicos profundos, o atracción hacia personas de un determinado sexo o género. Abarca la heterosexualidad, la homosexualidad y la bisexualidad, así como una amplia gama de otras expresiones de la orientación sexual.

Sexo: Se refiere a la condición biológica de una persona, típicamente categorizada como masculina, femenina o intersexual.

Trabajadoras y trabajadores del proyecto: se refiere a (i) personas empleadas o contratadas directamente por el prestatario (incluido el proponente del proyecto y los organismos que implementan el proyecto) para trabajar específicamente en relación con el proyecto (trabajadoras o trabajadores directos); (ii) personas empleadas o contratadas a través de terceros para llevar a cabo trabajos relacionados con funciones básicas del proyecto durante un período de considerable duración (trabajadoras y trabajadores contratados); y (iii) trabajadoras y trabajadores contratados por los proveedores principales del prestatario (trabajadoras y trabajadores de los proveedores primarios).

Violencia sexual y de género: Se refiere a cualquier acto perjudicial real o como amenaza que se lleva a cabo contra la voluntad de una persona y se basa en normas de género y en relaciones de poder desiguales. Comprende las amenazas o los actos de violencia, la coerción y el acoso, y otras privaciones de la libertad, incluidas la denegación de recursos o del acceso a los mismos. Puede ser de carácter físico, emocional, psicológico o sexual. La violencia sexual y de género puede afectar a personas de cualquier edad a lo largo de la vida, y afecta desproporcionadamente a las mujeres, las niñas y las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

