

HERRAMIENTA 3.7

Facilitar la participación equitativa en cuanto al género en las consultas sobre operaciones de infraestructura

- » **OBJETIVO:** Asegurar la participación igualitaria de las mujeres en las consultas para el diseño de las operaciones de infraestructura y las iniciativas comunitarias.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad.

Durante la vigencia de un proyecto, las consultas con la comunidad pueden realizarse en diversas circunstancias, por ejemplo, antes del inicio del proyecto como parte de la exploración/determinación del alcance y la consulta con la comunidad. Pueden realizarse durante la fase operativa, en diversas etapas, como parte de diferentes actividades de participación de la comunidad. Pueden tener por objeto debatir cuestiones relacionadas con las operaciones o la distribución de beneficios, o pueden organizarse para debatir el cierre del proyecto. Un proceso de consulta continuo, confiable, transparente y accesible es esencial para lograr lo siguiente:

- mantener la comunicación abierta y la confianza entre la empresa y la comunidad;
- mantener actualizada la comprensión de la licencia social;
- tener capacidad constante para abordar las inquietudes;
- mantener las operaciones fluidas y sin interrupciones.

Para facilitar estos objetivos y garantizar un diálogo permanente, se deben organizar consultas periódicas que sean accesibles para todos los integrantes de la comunidad. Cabe recordar que los roles y las responsabilidades de género suelen implicar que los hombres, las mujeres o los grupos vulnerables de la comunidad podrían no tener un acceso equitativo a las consultas. Se implementarán las adaptaciones correspondientes, de modo que, en los foros consultivos, se reflejen todos los puntos de vista de la comunidad. La inversión en un proceso de consulta sólido puede ayudar a evitar problemas más costosos en el futuro.

Cuatro pasos para facilitar la participación de las mujeres en las consultas

A continuación, se presenta un proceso de cuatro pasos que ayudará a aumentar la participación de las mujeres en las consultas²⁴.

Paso 1. Entender a la comunidad mediante la realización de relevamientos sociales y comunitarios

Es posible que esta información se revele en la evaluación de línea de base o en la evaluación del impacto social (véanse las **HERRAMIENTAS 3.5** y **3.6**). Sin embargo, si las consultas se realizan más tarde, es posible que se produzcan cambios en el intervalo, por lo que se recomienda utilizar este

²⁴ La mayor parte de esta lista se modificó a partir del documento de Eftimie, A.; K. Heller y J. Strongman, *Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity*, pág. 22.

paso para asegurarse de que el relevamiento de la comunidad esté actualizado. Se debe elaborar un mapa de las variaciones de género, así como de las clases sociales y étnicas, que incluya lo siguiente:

- los hogares encabezados por mujeres;
- los grupos de diferentes afiliaciones religiosas, culturales o étnicas;
- las variaciones en las clases socioeconómicas.

Se debe garantizar que, en el relevamiento, se incluya información desglosada por género, por ejemplo, la siguiente:

- los roles de género;
- las responsabilidades según el género;
- las diferencias de género en la asignación del tiempo, la cantidad de tiempo libre o la falta de tiempo libre;
- las diferencias de género en el acceso a la tierra y los recursos, y el control sobre ellos;
 - las diferencias de género en el uso de inmuebles y tierras;
 - las diferencias de género en la titularidad y propiedad de inmuebles y tierras;
 - las diferencias de género en el arrendamiento de inmuebles y tierras.

Cabe destacar que la información recopilada en los perfiles de actividad y de acceso y control, tal como se detalla en la **HERRAMIENTA 3.5**, puede ser útil en este caso.

Paso 2. Asegurarse de que la logística de la consulta facilite la participación de las mujeres

Entre los aspectos logísticos que se deben tener en cuenta figuran el horario y el lugar. Si las mujeres tendrán dificultades para asistir, se deben hacer arreglos alternativos para que la consulta sea lo más inclusiva posible. Con el fin de apoyar la diversidad de género en el proceso de consulta, se debe considerar lo siguiente:

- Establecer metas para crear una consulta basada en la igualdad de género, en la que se incluya una cantidad igual de hombres y mujeres. Cuando las consultas mixtas no sean factibles o las mujeres no se sientan lo suficientemente cómodas para hablar con franqueza frente a los hombres (por ejemplo, cuando las normas culturales lo dificulten), se debe considerar la posibilidad de realizar consultas separadas por sexo.
- Programar las reuniones en horarios y lugares convenientes para las mujeres, determinados mediante conversaciones con mujeres clave de la comunidad.
- Abordar los obstáculos a la asistencia de las mujeres mediante el reconocimiento de su existencia y el aporte de soluciones, por ejemplo, proporcionarles transporte, cuidado infantil y otros tipos de apoyo para las tareas domésticas.
- Utilizar mecanismos participativos, como la clasificación de las oportunidades y los sistemas de calificación de la comunidad para invitar a hombres y mujeres a expresar diversas sugerencias, opiniones y votos anónimos durante las consultas (véase la **HERRAMIENTA 3.16** para obtener orientación sobre los sistemas de calificación de la comunidad).

Paso 3. Facilitar el liderazgo de las mujeres

Consiste en garantizar que haya diversidad de género en el liderazgo y en los diversos puestos representativos de las estructuras de gestión comunitaria que se relacionan con el proyecto. Esto incluye a los presidentes de los comités establecidos para garantizar la comunicación entre la comunidad y la empresa. Para ello, pueden ser necesarias varias medidas:

- **Capacitación en liderazgo:** Si no hay suficientes mujeres calificadas para estos puestos, se deben ofrecer programas de capacitación en liderazgo para que las mujeres adquieran las competencias necesarias.
- **Concientización sobre cuestiones de género:** Si los hombres de la comunidad expresan resistencia a que las mujeres ocupen estos puestos de liderazgo, se deben organizar actividades de capacitación para concientizar sobre la igualdad de las mujeres y los beneficios de la igualdad de género en el liderazgo de la comunidad y del proyecto.

Además, las consultas con los líderes comunitarios deben realizarse en todas las etapas del proyecto y las decisiones de gestión de programas e ingresos comunitarios. Este grupo debe incluir siempre líderes comunitarios formales e informales, hombres y mujeres.

Siempre que sea posible, se deben validar las credenciales de las personas (por ejemplo, mediante preguntas a varias fuentes) para asegurarse de que son, de hecho, líderes comunitarios reconocidos y que reflejan las perspectivas de la comunidad. También cabe recordar que las sociedades más tradicionales pueden ser muy jerárquicas, y que se debe mostrar respeto por esa jerarquía y por la comunidad y sus líderes tradicionales. Sin embargo, puede que sea necesario realizar múltiples consultas para captar los distintos puntos de vista, ya que las perspectivas de las personas que ocupan puestos de liderazgo no siempre reflejan las de todos los integrantes de la comunidad, en especial, de los más vulnerables.

Paso 4. Crear un entorno abierto a la participación y el liderazgo de las mujeres mediante el intercambio de conocimientos y el fortalecimiento de las capacidades

Brindar capacitación en cuestiones de género para los integrantes de la comunidad y el personal de la empresa, lo que incluye al personal de supervisión y seguridad, puede ayudar a abrir las mentes y ampliar las perspectivas. Dichos programas se utilizarán para lo siguiente:

- Aumentar la concientización y sensibilidad en materia de género.
- Educar a los integrantes de la comunidad y al personal sobre los beneficios de la igualdad de género en el proyecto y en la comunidad.
- Informar a los integrantes de la comunidad y al personal acerca de las intervenciones que se llevarán a cabo y facilitar un debate abierto sobre los cambios que podrían producirse en las costumbres y tradiciones locales.
- Reducir el acoso y la resistencia a las iniciativas de igualdad de género (para obtener una orientación detallada sobre cómo reducir el acoso en el lugar de trabajo, véase el **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 4**).
- Alentar al personal a reunir información sobre los aspectos de género de las operaciones del proyecto.