

CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 3 LAS MUJERES Y LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD

Herramientas para ayudar a las empresas a mejorar sus estrategias de participación de la comunidad y de los usuarios, y a obtener la licencia social para operar mediante la atención de las diferentes necesidades de los integrantes y los usuarios de la comunidad, tanto hombres como mujeres



↓ **PANORAMA GENERAL:** Las mujeres y la participación de la comunidad en las operaciones de infraestructura

↓ **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 3:** Herramientas para abordar la igualdad de género en la participación de la comunidad

↓ **HERRAMIENTA 3.1:** Guía para usar las herramientas del Conjunto de Herramientas 3

↓ **EVALUAR Y PREPARAR:** Herramientas 3.2 a 3.6

↓ **HERRAMIENTA 3.2:** Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de la comunidad

↓ **HERRAMIENTA 3.3:** Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de los usuarios

↓ **HERRAMIENTA 3.4:** Términos de referencia para la contratación de un experto independiente en cuestiones de género

↓ **HERRAMIENTA 3.5:** Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones de línea de base comunitarias

↓ **HERRAMIENTA 3.6:** Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones del impacto social

↓ **ABORDAR:** Herramientas 3.7 a 3.14

↓ **HERRAMIENTA 3.7:** Facilitar la participación equitativa en cuanto al género en las consultas sobre operaciones de infraestructura

↓ **HERRAMIENTA 3.8:** Guía para integrar a las mujeres en las intervenciones relacionadas con la COVID-19 y en la planificación y respuesta ante otras emergencias

↓ **HERRAMIENTA 3.9:** Nota de orientación sobre la recuperación de los medios de subsistencia con perspectiva de género

↓ **HERRAMIENTA 3.10:** Consideración de las cuestiones de género en el seguimiento y la evaluación participativos y en los mecanismos de atención de quejas y reclamos

↓ **HERRAMIENTA 3.11:** Diseño de procesos de reasentamiento que tengan en cuenta las cuestiones de género

↓ **HERRAMIENTA 3.12:** Crear iniciativas de desarrollo comunitario que beneficien tanto a hombres como a mujeres

↓ **HERRAMIENTA 3.13:** Crear oportunidades locales de desarrollo económico y empoderamiento para las mujeres

↓ **HERRAMIENTA 3.14:** Nota de orientación para el desarrollo de una comunidad de mujeres emprendedoras

↓ **MONITOREAR Y SOSTENER: Herramientas 3.15 a 3.16**

↓ **HERRAMIENTA 3.15:** Ejemplos de indicadores para el seguimiento y la evaluación de la incorporación de las cuestiones de género en la participación de la comunidad y las iniciativas comunitarias de las empresas de infraestructura

↓ **HERRAMIENTA 3.16:** Sistema de calificación de la comunidad

↓ **RECURSOS SELECCIONADOS PARA LECTURAS ADICIONALES**

NORMAS DE DESEMPEÑO DE LA CORPORACIÓN FINANCIERA INTERNACIONAL (IFC) APLICABLES

NORMA DE DESEMPEÑO 2: Trabajo y Condiciones Laborales

En esta norma de desempeño (ND), se establece la importancia de i) realizar una evaluación integrada para identificar los impactos, los riesgos y las oportunidades ambientales y sociales de los proyectos; ii) procurar la participación efectiva de la comunidad mediante la divulgación de la información relacionada con el proyecto y la consulta con las comunidades locales acerca de los asuntos que las afecten directamente, y iii) lograr que el cliente gestione su desempeño ambiental y social durante toda la vigencia del proyecto. La norma señala la importancia de la interacción con las partes interesadas, las consultas y los mecanismos de atención de quejas y reclamos para las comunidades afectadas. También subraya la importancia de aplicar un enfoque con perspectiva de género durante todo el ciclo del proyecto al analizar sus riesgos, impactos y oportunidades, lo que incluye implementar medidas tales como el diagnóstico, la gestión de los riesgos ambientales y sociales, los procesos participativos y el análisis de las partes interesadas.

NORMA DE DESEMPEÑO 4: Salud y Seguridad de la Comunidad

En esta norma, se reconoce que las actividades comerciales y los proyectos de infraestructura pueden exponer a las comunidades locales a mayores riesgos e impactos adversos relacionados con accidentes en el lugar de trabajo, materiales peligrosos, la propagación de enfermedades o interacciones con personal de seguridad privada. La ND 4 ayuda a las empresas a adoptar prácticas responsables para reducir dichos riesgos, lo que incluye la preparación y respuesta ante emergencias, la gestión de las fuerzas de seguridad y el diseño de medidas de seguridad. Las mujeres, como subgrupo de la comunidad afectada, pueden enfrentar un riesgo diferencial, derivado, por ejemplo, de problemas de salud o de la violencia de género. Los riesgos para las comunidades afectadas descritos en esta ND 4 (preparación y respuesta ante emergencias, materiales peligrosos, personal de seguridad, etc.) deben evaluarse y mitigarse de modo tal de tener en cuenta los impactos diferenciados según el género durante el diseño y la ejecución del proyecto.

NORMA DE DESEMPEÑO 5: Adquisición de Tierras y Reasentamiento Involuntario

En esta norma se reconoce que, cuando las empresas buscan adquirir tierras para sus actividades comerciales, es posible que el proceso provoque la reubicación y la pérdida de viviendas o medios de subsistencia de comunidades enteras o de familias individuales¹. El reasentamiento involuntario se produce cuando las personas afectadas no tienen derecho a negarse a la adquisición de tierras² y son desplazadas, lo que puede generar penurias y empobrecimiento a largo plazo, así como tensión social. En la ND 5, se aconseja a las empresas evitar el reasentamiento involuntario, siempre que sea posible, y minimizar el impacto sobre las personas desplazadas a través de medidas de mitigación, como la compensación justa y las mejoras en las condiciones de vida. La participación activa de la comunidad durante todo el proceso es esencial. En la ND 5, se analiza la necesidad de implementar medidas específicas para garantizar que se obtengan las perspectivas de las mujeres y que se tengan en cuenta sus intereses en todos los aspectos de la planificación y ejecución del reasentamiento, en particular, en lo que respecta a compensaciones y beneficios.

NORMA DE DESEMPEÑO 7: Pueblos Indígenas

Esta norma tiene por objeto garantizar que, en las actividades comerciales, se reduzcan al mínimo los impactos negativos, se fomente el respeto por los derechos humanos, la dignidad y la cultura de las poblaciones indígenas, y se promuevan los cobeneficios de desarrollo de una manera culturalmente adecuada. La consulta y participación informada de los pueblos indígenas durante todo el proceso del proyecto es un requisito básico y, en determinadas circunstancias, puede incluir el consentimiento libre, previo e informado. Esta norma también establece que la evaluación del uso de la tierra y los recursos naturales debe incluir las cuestiones de género y tener en cuenta, específicamente, la función de las mujeres en la gestión y el uso de estos recursos.

¹ El término “medios de subsistencia” se refiere a toda la variedad de medios que los individuos, las familias y las comunidades utilizan para sustentarse, como ingresos salariales, agricultura, pesca, pastoreo, otros medios de subsistencia basados en los recursos naturales, comercio pequeño y trueque (Norma de Desempeño 5 de IFC).

² La adquisición de tierras incluye tanto la compra directa de propiedades como la adquisición de derechos de acceso, como derechos de servidumbre o de paso (Norma de Desempeño 5 de IFC).

PANORAMA GENERAL: Las mujeres y la participación de la comunidad en las operaciones de infraestructura

Debido a que las operaciones de infraestructura pueden causar cambios importantes, tanto positivos como negativos, en las comunidades que las rodean, tanto la empresa como la comunidad se benefician más de una relación de trabajo constructiva. Esta “licencia social para operar” (“las percepciones de la comunidad sobre la aceptabilidad de una empresa y sus operaciones locales”³) es esencial para que las operaciones fluyan sin inconvenientes⁴. Asimismo, la comunidad cercana a una operación, según el tipo de proyecto de infraestructura, se conforma de potenciales usuarios o consumidores del servicio ofrecido. Contar con la confianza de la comunidad y comprender sus necesidades garantizará las máximas posibilidades de conseguir no solo la aceptación del proyecto por parte de la comunidad, sino también de su actividad comercial.

Contar con la confianza de la comunidad y comprender sus necesidades garantizará las máximas posibilidades de conseguir su aceptación de la actividad comercial.

Cuando una empresa no obtiene la licencia social, puede aparecer la oposición de la comunidad. Esto podría generar protestas y otras perturbaciones que pueden causar el aumento de los plazos y los costos del proyecto, y afectar la reputación de la empresa y el precio de las acciones. Por el contrario, la consulta y la colaboración necesarias para obtener y mantener la licencia social pueden crear oportunidades para que las empresas y las comunidades trabajen juntas, lo que puede impulsar el potencial de obtener beneficios positivos para ambos grupos y aumentar el uso comunitario de las infraestructuras (como los sistemas de transporte o las infraestructuras de abastecimiento de agua y energía). Es fundamental contar con programas eficaces de desarrollo y participación de la comunidad. Cada vez son más las empresas que invierten recursos importantes para realizar evaluaciones exhaustivas de la comunidad, así como para implementar estrategias y actividades de desarrollo comunitario.

La licencia social implica la aceptación de la comunidad como un todo. Sin embargo, los hombres y las mujeres suelen tener experiencias y percepciones distintas con respecto a los proyectos de infraestructura, que se basan en sus vidas cotidianas, necesidades y riesgos diferentes. Con frecuencia, los beneficios y los riesgos de estos proyectos no se distribuyen de manera equitativa entre hombres y mujeres. Estas últimas, debido a su mayor vulnerabilidad social y económica, suelen sufrir más que los hombres los efectos ambientales, económicos y sociales negativos del desarrollo de la infraestructura, con menor acceso a beneficios, consultas y compensaciones.

³ Boutillier, T. e I. Thomson (2011), *Modelo y medida de la licencia social para operar: Fruto del diálogo entre la teoría y la práctica*, Social License, pág. 2.

⁴ Pike, R. (2012), *Social License to Operate: The Relevance of Social License to Operate for Mining Companies* (Licencia social para operar: La importancia de la licencia social para operar en las empresas mineras), Nueva York, Schroders.

Las mujeres desempeñan una función importante en todas las comunidades. Su aceptación y apoyo son fundamentales a la hora de mantener la licencia social para operar. Trabajar de forma constructiva con las mujeres durante todo el proceso de participación de la comunidad es importante para garantizar que los beneficios comunitarios se distribuyan de manera equitativa y que un grupo diverso de integrantes de la comunidad aporte información sobre la que se pueda basar el diseño y la operación de la infraestructura, a fin de facilitar su uso y accesibilidad. Además, esto sirve de catalizador de beneficios comunitarios más amplios y, en última instancia, repercute positivamente sobre las utilidades netas de las empresas.

Trabajar de forma constructiva con las mujeres durante todo el proceso de participación de la comunidad es importante para garantizar que los beneficios comunitarios se distribuyan de manera equitativa y que un grupo diverso de integrantes de la comunidad aporte información sobre la que se pueda basar el diseño y la operación de la infraestructura, a fin de facilitar su uso y accesibilidad.

La licencia social puede ser efímera. Los riesgos, las percepciones y la confianza deben gestionarse y mantenerse en el tiempo. La interacción y la comunicación continuas con las mujeres y los hombres de las comunidades vecinas es fundamental, y las empresas deben prestar atención a los posibles cambios en las actitudes y percepciones con respecto a un proyecto a lo largo del tiempo.

En este conjunto de herramientas, se identifican las formas en que los proyectos de infraestructura afectan de diferente manera a los hombres y las mujeres. Se muestra cómo los esfuerzos por comprender y abordar las necesidades y los intereses tanto de hombres como de mujeres pueden ayudar a aprovechar mejor el dinero invertido en la comunidad para lograr un mayor impacto y, al mismo tiempo, conseguir una licencia social más duradera y sólida, así como ayudar a las empresas a entender mejor cómo satisfacer adecuadamente las necesidades de los integrantes de la comunidad en su calidad de usuarios.

Garantizar que tanto hombres como mujeres participen de manera equitativa en las consultas, las negociaciones y la distribución de los beneficios de la comunidad es de una importancia tan crítica que constituye un principio clave de los estándares de desempeño ambiental y social de IFC. Estos estándares definen las responsabilidades de los clientes de IFC en la gestión de los riesgos ambientales y sociales, y ayudan a garantizar que, en todos los proyectos respaldados por IFC, se evalúen y minimicen los riesgos para las comunidades y se desarrolle una licencia social efectiva. En los Principios del Ecuador, diseñados a partir de las Normas de Desempeño de IFC y utilizados por muchas instituciones financieras globales, se aplican estos fundamentos a la hora de financiar proyectos. La importancia de las estrategias de participación de la comunidad y los mecanismos de atención de quejas y reclamos basados en la equidad de género se destaca específicamente en la Norma de Desempeño 1, así como en todas las Normas de Desempeño de IFC y los Principios del Ecuador.

Las dimensiones de género de los impactos de los proyectos de infraestructura

En muchas comunidades, los hombres y las mujeres tienen distintas funciones y responsabilidades, lo que puede llevar a que se vean afectados de manera diferente por los proyectos de infraestructura. Los posibles impactos pueden variar según el sector, así como según la dinámica regional, nacional y local. Además, las diferentes fases de un proyecto pueden conllevar sus propios riesgos e impactos. Por ejemplo, la construcción, la operación y el cierre tienen sus riesgos específicos, mientras que, en los proyectos relacionados con la energía, la generación, la transmisión y la distribución pueden tener impactos diferentes. A continuación, se presentan ejemplos de los impactos locales que pueden generar los proyectos de infraestructura:

- **Cambios en la economía local:** Los proyectos de infraestructura pueden dar lugar a la creación de nuevos puestos de trabajo formales e informales en una comunidad, lo que puede generar un cambio económico de una economía de subsistencia a una economía basada en el dinero en efectivo (en especial, en las zonas rurales) o una afluencia de personas que buscan empleo y que, debido a la naturaleza del trabajo, pueden ser sobre todo hombres. Junto con los posibles cambios en el uso de la tierra provocados por un proyecto de infraestructura, este cambio económico puede reducir la prevalencia y la importancia de las funciones de subsistencia, y aumentar la importancia de los ingresos en efectivo. En las comunidades en las que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de subsistencia y los hombres tienen más probabilidades de ser contratados para trabajos que generan ingresos en efectivo, esto puede prolongar la dependencia económica de los hombres por parte de las mujeres. Se sabe que este cambio hacia una economía basada en el efectivo modifica los patrones de gasto entre los hombres que ganan dinero; por ejemplo, aumenta la parte de los ingresos del hogar que se destina al alcohol y a trabajadores sexuales.
- **Cambios en la economía de las “comunidades de origen”** (comunidades externas o distantes de las que proceden los trabajadores masculinos del proyecto): Sobre todo, en las zonas rurales, cuando los hombres se marchan para buscar empleo en otro lugar, las mujeres pueden enfrentar dificultades económicas debido a cuestiones como las barreras jurídicas a la propiedad de la tierra.
- **Desigualdad de oportunidades de empleo:** Debido a la discriminación, a la falta sistémica de acceso a la educación y la capacitación, o a barreras culturales que obstaculizan su participación, las mujeres no suelen tener las mismas oportunidades de formación y empleo en los proyectos de infraestructura que los hombres. Además, es posible que los lugares de trabajo no se adapten a las necesidades de las mujeres, que a menudo tienen la responsabilidad principal de criar a los hijos. Por ejemplo, es posible que la empresa no ofrezca horarios flexibles, políticas de licencia familiar o apoyo para el cuidado de los niños.
- **Problemas sociales y de salud, incluida la violencia doméstica y de género:** La afluencia de una mano de obra predominantemente masculina y el mayor acceso a ingresos en efectivo en las comunidades afectadas por el proyecto pueden provocar mayores tasas de consumo excesivo de alcohol, violencia de género, prostitución, embarazo adolescente (y abandono escolar de las niñas) e infecciones de transmisión sexual. En los casos en que las mujeres consiguen un empleo remunerado gracias a los proyectos de infraestructura, puede que sean objeto de una mayor violencia de género en el hogar debido a los cambios en los roles

de género y las estructuras de poder a nivel doméstico, o en el lugar de trabajo, si no se ha concientizado a los empleados masculinos para trabajar con colegas mujeres⁵.

- **Degradación ambiental:** En muchas comunidades rurales, las mujeres suelen ser las principales responsables de recolectar agua y alimentos para la familia. Los impactos ambientales negativos de los proyectos de infraestructura podrían disminuir la disponibilidad de agua limpia, leña, combustible, productos forestales y tierras agrícolas. Esto significa que las mujeres deben caminar distancias más largas para acceder a estos recursos, lo que profundiza su falta de tiempo disponible⁶ y aumenta el riesgo de violencia de género.

En la lista anterior, se describen los posibles riesgos y las posibles vulnerabilidades que se derivan de las operaciones de infraestructura a los que se enfrentan las mujeres. Además, a menudo se deja a las mujeres al margen de los mecanismos clave para mitigar los riesgos y generar beneficios. Esta exclusión puede producirse de diversas maneras:

- **Omisión en los procesos de consulta o acceso limitado a ellos:** Con frecuencia, las mujeres quedan excluidas de las consultas comunitarias formales, lo que puede mermar su capacidad para participar de forma activa en las conversaciones y los debates. Esto puede deberse a factores culturales (por ejemplo, el hecho de que los hombres asuman roles de liderazgo, o que las mujeres no se sientan cómodas al hablar frente a los hombres o no se les permita hacerlo), limitaciones de horarios (reuniones comunitarias y consultas que se realizan cuando las mujeres están ocupadas con responsabilidades domésticas) u otros factores. Además, a menudo se realizan consultas con jefes de hogar o propietarios de inmuebles, y las mujeres tienden a estar subrepresentadas en estos grupos. Es posible que las mujeres carezcan de acceso a la información que se proporciona en dichas consultas, por lo que tal vez no tengan la oportunidad de expresar sus opiniones e inquietudes.
- **Distribución injusta de regalías y oportunidades de recuperación de los medios de subsistencia:** Los hombres o los jefes de hogar masculinos pueden recibir compensaciones en nombre de sus familias, pero es posible que estos fondos no lleguen a las mujeres, lo que podría perpetuar su dependencia económica de los hombres. Dado que las mujeres, a menudo, no son las propietarias legales de la tierra o de los inmuebles que ocupan o utilizan y suelen desempeñar funciones económicas diferentes a las de los hombres, los programas de reasentamiento y de recuperación de los medios de subsistencia corren el riesgo de pasar por alto las funciones y necesidades de las mujeres y, por lo tanto, también las de los niños.

Dado que las mujeres, a menudo, no son las propietarias legales de la tierra o de los inmuebles que ocupan o utilizan y suelen desempeñar funciones económicas diferentes a las de los hombres, **los programas de reasentamiento y de recuperación de los medios de subsistencia corren el riesgo de pasar por alto las funciones y necesidades de las mujeres** y, por lo tanto, también las de los niños.

⁵ Para obtener más información sobre cómo identificar y mitigar este riesgo, véase el manual de IFC (septiembre de 2009) sobre la gestión de la afluencia, *Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration* (Proyectos y personas: Manual para abordar la inmigración inducida por proyectos), Washington, DC; y la publicación del Banco Mundial (11 de noviembre de 2016), *Uganda - Transport Sector Development Project: additional financing - lessons learned and agenda for action* (Uganda. Proyecto de desarrollo del sector de transporte: Financiamiento adicional. Lecciones aprendidas y agenda para la acción).

⁶ Se define como trabajar muchas horas sin otras opciones y sin disponer de dinero en efectivo. Para obtener más información, véase el glosario de términos.

recuperación de los medios de subsistencia corren el riesgo de pasar por alto las funciones y necesidades de las mujeres y, por lo tanto, también las de los niños. Como resultado, cabe la posibilidad de que las mujeres y los niños terminen siendo más vulnerables de lo que eran antes del proyecto.

Cuando se excluye a las mujeres de las actividades de participación de la comunidad que organiza la empresa y no se tienen en cuenta sus intereses, necesidades y riesgos durante la planificación y el desarrollo del proyecto, se podrían perpetuar o, incluso, aumentar los riesgos negativos relacionados con la salud y la seguridad, por ejemplo, los siguientes:

- **Falta de tiempo disponible, trabajo y educación:** Cuando las mujeres tienen que retrasar la recolección de agua o el uso de las instalaciones de saneamiento, o no pueden utilizar los sistemas de transporte por razones de seguridad o de otro tipo, esto puede impedir sus actividades diarias, como las tareas domésticas o la asistencia a la escuela, lo que puede ser perjudicial a nivel físico y psicológico.
- **Enfermedades transmitidas por el agua y violencia de género:** El agua y el saneamiento inadecuados pueden provocar enfermedades transmitidas por el agua que afectan la salud y la productividad, lo que limita la disponibilidad de las mujeres para participar en las actividades productivas o generadoras de ingresos. La necesidad de salir a buscar agua o a usar instalaciones de saneamiento también pone a las mujeres en un riesgo desproporcionado de sufrir violencia.
- **Seguridad y violencia de género:** Los centros urbanos pueden ser polos de oportunidades, pero también pueden suponer un riesgo importante de violencia para las mujeres como usuarias de los servicios municipales. La rápida urbanización se ha asociado a un aumento de la violencia contra las usuarias de los servicios de transporte, los mercados, los parques y los sanitarios públicos.

La justificación económica de las consultas comunitarias equitativas en términos de género

La inclusión de las mujeres en las evaluaciones, las consultas, la distribución de beneficios y las actividades de la comunidad puede ayudar a crear licencias sociales, aumentar el uso de la infraestructura y garantizar que las inversiones comunitarias sean constructivas y sostenibles. Además, la interacción con las mujeres y los grupos vulnerables como parte de las consultas comunitarias es un requisito para obtener el financiamiento de diferentes inversionistas, lo que incluye a IFC⁷.

Fortalecimiento del apoyo de la comunidad a las operaciones

Como se señaló anteriormente, las experiencias de hombres y mujeres en relación con los proyectos de infraestructura, a menudo, no son las mismas. Como resultado, es posible que los hombres y las mujeres de la comunidad no ofrezcan el mismo nivel de apoyo u oposición a un proyecto.

Se sabe que las mujeres que están satisfechas con el impacto de una empresa en términos de desarrollo cumplen una función constructiva en la reducción de los conflictos. Por el contrario, se sabe que las mujeres que no están satisfechas con el proceso de consulta o el impacto

⁷ Para obtener más información, véase la Norma de Desempeño 1 de IFC: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales.

propuesto en términos de desarrollo de los proyectos de infraestructura se oponen al desarrollo de los proyectos y lideran movimientos de resistencia. En los últimos años, las organizaciones no gubernamentales (ONG) locales de mujeres han forjado alianzas regionales e internacionales para oponer resistencia a los proyectos de infraestructura y recursos naturales, y se están convirtiendo en una voz más firme y organizada que no debe ignorarse.

También es importante señalar que algunas comunidades son el hogar de sociedades matriarcales o matrilineales, lo que significa que las empresas con proyectos en esos lugares deben prestar especial atención a los roles específicos de las mujeres. En las comunidades locales, las mujeres suelen tener una voz poderosa en la toma de decisiones. No reconocer esta voz o no incluir a las mujeres en los entornos formales puede resultar costoso para las empresas.

La participación de las mujeres en las consultas aumenta la eficiencia

Garantizar la plena participación de las mujeres puede hacer que el proceso de consulta sea más eficiente. En una evaluación del impacto con perspectiva de género realizada para un proyecto vial en Perú, se concluyó que la participación de las mujeres en las consultas aumentaba la eficiencia, la transparencia y la calidad del proyecto⁸. La empresa brindó a las mujeres la oportunidad de poner de manifiesto sus necesidades de transporte en talleres participativos. En gran parte gracias a estas consultas con las mujeres, se restauraron 3465 kilómetros de caminos no motorizados, con lo que se conectó a comunidades anteriormente aisladas con mercados y servicios, y se aumentó la tasa de rentabilidad económica del proyecto. En la evaluación del impacto con perspectiva de género, también se reveló que el 77 % de las mujeres viajaba con más frecuencia y que el 65 % sentía que sus traslados eran más seguros.

<p>En una evaluación del impacto con perspectiva de género realizada para un proyecto vial en Perú, se concluyó que la participación de las mujeres en las consultas aumentaba la eficiencia, la transparencia y la calidad del proyecto.</p>	<p>En la evaluación del impacto con perspectiva de género, también se reveló lo siguiente:</p> <p> EL 77 % de las mujeres VIAJABA CON MÁS FRECUENCIA</p>	<p> EL 65 % de las mujeres SENTÍA QUE SUS TRASLADOS ERAN MÁS SEGUROS</p>
--	--	--

Incluso en las comunidades en las que los hombres tienen un poder de decisión más visible o empleos en proyectos de infraestructura y pueden interactuar más con los operadores de forma pública, las mujeres suelen desempeñar un importante papel entre bastidores a la hora de tomar o moderar las decisiones de la comunidad sobre la aprobación de los proyectos, las huelgas u otras acciones colectivas. En algunas comunidades, los hombres pueden ser la “cara visible” de las negociaciones con una empresa, pero es posible que consulten con sus esposas antes de tomar una decisión o que consulten con sus esposas después y, al final, deban volver a la empresa con nuevos comentarios, lo que provoca retrasos que podrían haberse evitado si se hubiera incluido a las mujeres en las consultas desde el principio.

⁸ Banco Mundial (2015), *The Challenges of Enhancing Women’s Mobility: Examples from Road Rehabilitation Projects in Timor Leste and Kiribati* (Los desafíos de mejorar la movilidad para las mujeres: Modelos de proyectos de rehabilitación de carreteras en Timor-Leste y Kiribati).

La participación de las mujeres en las consultas aumenta la participación de los usuarios y la demanda de los consumidores

Como ya se mencionó, las mujeres y los hombres tienen experiencias y necesidades cotidianas diferentes, lo que repercute en la forma en la que pueden relacionarse con las infraestructuras y los servicios, y utilizarlos. Asegurarse de que las mujeres participen y estén presentes en las consultas y los estudios que sirven de base para el diseño de la propia infraestructura, y no solo en los programas comunitarios y la participación de la comunidad, permitirá a la empresa desarrollar un producto o un servicio que tenga el mayor potencial de aceptación por parte de los usuarios. De hecho, garantizar que un proyecto de infraestructura satisfaga de la mejor manera posible las necesidades de su amplia variedad de potenciales usuarios no es una novedad. En realidad, se trata simplemente de un diseño centrado en el ser humano.

Garantizar que un proyecto de infraestructura satisfaga de la mejor manera posible las necesidades de su amplia variedad de potenciales usuarios no es una novedad. En realidad, se trata de un **diseño centrado en el ser humano**.

Además, las mujeres y los hombres suelen tener diferentes preferencias o enfrentar distintos obstáculos con respecto al pago de productos o servicios. Tener en cuenta la capacidad financiera y las necesidades de las mujeres puede ayudar a las empresas a crear estructuras tarifarias asequibles y prácticas para los usuarios (por ejemplo, permitirles realizar pagos más pequeños y frecuentes en lugares más cercanos a sus hogares o utilizar métodos de pago como dinero móvil o aplicaciones para teléfonos inteligentes).

Las operaciones de infraestructura pueden tener distintos niveles de uso por parte de los integrantes de la comunidad que se encuentran en las inmediaciones del proyecto. Si bien el impacto del proyecto puede extenderse mucho más allá de la zona inmediata, no hacer un esfuerzo por comprender a los posibles usuarios más locales y focalizarse en ellos deja sin explotar los beneficios potenciales y sin afianzar las relaciones clave.

Mejorar la sostenibilidad a través de la participación inclusiva de la comunidad

Según los estudios, consultar a mujeres y hombres sobre las necesidades de la comunidad y las prioridades de inversión puede generar mejores resultados. Por ejemplo, en un estudio realizado por Elizabeth King y Andrew Mason, se llegó a la conclusión de que los hombres y las mujeres suelen tener diferentes prioridades en lo que respecta a la inversión comunitaria: cuando se consulta a las mujeres sobre las necesidades de su comunidad, la mayoría de las veces solicitan programas vitales o proyectos de infraestructura relacionados con la salud, la educación y la seguridad, mientras que los hombres son más proclives a solicitar grandes proyectos de infraestructura que tal vez no satisfagan las necesidades inmediatas y básicas de la población.

Incluir ambas perspectivas puede ayudar a garantizar, por un lado, la satisfacción inicial de la comunidad y, por otro, inversiones que respalden el desarrollo a largo plazo y atraigan a clientes y usuarios, tanto hombres como mujeres. Cuando las comunidades invierten en ayudar a las empresas a alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible, las consultas con equidad de género pueden ayudar a garantizar que los presupuestos de inversiones comunitarias respalden estos objetivos.

Las pruebas a nivel global también muestran que invertir en las mujeres contribuye a mejorar los resultados familiares y comunitarios, además del hecho de que la inclusión de diversas perspectivas amplía el abanico de opciones viables para el desarrollo comunitario y la participación de los usuarios. “Las sociedades con desigualdades de género importantes y persistentes pagan el precio de mayores niveles de pobreza, malnutrición, enfermedades y privaciones de otros tipos”, señalan King y Mason⁹.

Por el contrario, los resultados de los estudios también indican que, en los países en desarrollo, las mujeres invierten un porcentaje significativamente mayor de sus ingresos en sus familias, en comparación con los hombres. Cuando las sociedades tienen más igualdad de género, la pobreza se reduce y las economías crecen¹⁰. Las empresas que aspiran a aportar un bien mensurable a las comunidades afectadas (lo que en sí mismo puede contribuir a fomentar la licencia social) deben garantizar que tanto hombres como mujeres se beneficien de las iniciativas comunitarias. El trabajo conjunto con hombres y mujeres puede contribuir a apoyar este objetivo. Una estrategia de participación inclusiva de la comunidad es clave para las empresas interesadas en contribuir al desarrollo sostenible e inclusivo, además de crear una licencia social.

Las empresas que aspiran a aportar un bien mensurable a las comunidades afectadas deben garantizar que tanto hombres como mujeres se beneficien de las iniciativas comunitarias.

El trabajo conjunto con hombres y mujeres puede contribuir a apoyar este objetivo.

Responder a las inquietudes de los inversionistas

Los accionistas e inversionistas están cada vez más conscientes de la importancia de una relación positiva entre las empresas que llevan adelante proyectos de infraestructura y las comunidades afectadas, lo que incluye la importancia de las mujeres de las comunidades como actores clave. Dada la variedad de problemas que algunas empresas han enfrentado en relación con los derechos de las mujeres, lo que incluye casos graves de violencia generalizada contra las mujeres, los accionistas están comenzando a prestar más atención al alcance de la diligencia debida relacionada con las cuestiones de género de las empresas.

Las empresas que pueden demostrar una relación constructiva y colaborativa con los hombres y las mujeres de las comunidades afectadas ayudan a mitigar los riesgos de cierres de operaciones vinculados a las relaciones comunitarias y fortalecen la confianza general de los inversionistas.

Minimizar el impacto de género y mejorar la igualdad de género se considera una práctica cada vez más acertada. Un creciente número de inversores e instituciones financieras, como IFC, incorporaron consideraciones de género en sus decisiones sobre los proyectos que financian. Conjuntamente con el mayor reconocimiento de la importancia del género en la lucha contra la pobreza y el logro del desarrollo sostenible, los requisitos de igualdad de género han cobrado

⁹ King, E. M. y A. D. Mason (2021), *Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice* (Incorporación de la igualdad de género al desarrollo mediante la igualdad de derechos, recursos y opinión), Washington y Nueva York, Banco Mundial y Oxford University Press, pág. 73.

¹⁰ Banco Mundial (junio de 2012), *Good Practice Note: Integrating Gender into Country Assistance Strategies* (Notas sobre buenas prácticas: Integración de la perspectiva de género en las estrategias de asistencia a los países).

impulso, y es probable que aún más inversores apliquen nuevos requisitos de género o refuercen los ya existentes como condiciones para el financiamiento de proyectos futuros.

El cumplimiento de los marcos internacionales de derechos humanos como mejor práctica

Las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las operaciones de las empresas que llevan adelante proyectos de infraestructura o la resistencia al desarrollo de proyectos no solo socavan la confianza entre la empresa y la comunidad, y la licencia social, sino que también pueden empañar con rapidez la reputación de una empresa. Algunos de los casos que recibieron mucha publicidad en los últimos años se relacionaron de manera directa con las interacciones entre la empresa o sus contratistas y las mujeres de las comunidades afectadas, mientras que otros incluyeron el creciente número de asesinatos de defensores de los derechos humanos que lideran la oposición a los proyectos de infraestructura¹¹, como el trágico asesinato de Berta Cáceres, una activista indígena hondureña que logró detener el proyecto de la represa Agua Zarca, para el que no se había consultado a la población indígena lenca local¹². El mayor reconocimiento de la responsabilidad del sector privado de defender los derechos humanos de las comunidades receptoras ha llevado a muchas empresas a demostrar su compromiso suscribiendo a marcos internacionales de derechos humanos, lo que ha generado una creciente expectativa de que las empresas también lleven a cabo procesos relacionados con este aspecto, como evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos y mecanismos de atención de quejas y reclamos.

Conclusión

Las pruebas indican con claridad que, dadas las diferencias en los roles sociales y en la vida cotidiana de hombres y mujeres, los cambios económicos, ambientales y sociales que acompañan a los proyectos de infraestructura pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres. Los proyectos de infraestructura tienen el potencial de exacerbar las inequidades de género y afectar de forma negativa a las mujeres. También pueden brindar oportunidades equitativas para que hombres y mujeres planifiquen, participen y aprovechen las posibles oportunidades de crecimiento. Abogar por la igualdad de género no es favorecer a las mujeres; más bien, es un intento de lograr la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de una comunidad. Ignorar las diferencias en los roles de género y, por lo tanto, la forma en que las operaciones de infraestructura y la toma de decisiones afectan a hombres y mujeres, y a su participación, podría agudizar las desigualdades de género y los problemas de desarrollo dentro de una comunidad. Esto también representa una oportunidad perdida, que impide a las empresas captar y atraer a la mayor cantidad de clientes posible.

Los programas de participación de la comunidad en los que se reconoce y se incorpora el rol fundamental que desempeñan las mujeres tienen un mayor potencial para fortalecer el desarrollo comunitario y mejorar la licencia social, las utilidades netas y la atracción de inversiones. Incorporar las cuestiones de género en las políticas y las estrategias de interacción de la empresa con la comunidad es un componente importante de un proyecto con perspectiva de género y también genera una fuerte ventaja comercial.

¹¹ Global Witness (julio de 2020), [“Defender el Mañana: Crisis climática y amenazas contra las personas defensoras de la tierra y del medio ambiente”](#).

¹² Lea más sobre Cáceres en el [sitio web del Premio Goldman](#).

CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 3: Herramientas para abordar la igualdad de género en la participación de la comunidad

¿Qué medidas puede tomar la empresa para asegurarse de que incluye a hombres y mujeres en todos los aspectos del ciclo del proyecto y en todas las iniciativas de desarrollo comunitario, así como para garantizar que el proyecto se desarrolle de manera que atraiga a la mayor cantidad posible de usuarios?

El Conjunto de Herramientas 3 ofrece ayuda para analizar las diferentes necesidades de los hombres y las mujeres de la comunidad en relación con el desarrollo de proyectos de infraestructura, y para crear oportunidades equitativas de acceso a recursos y beneficios relacionados con los proyectos y servicios. Es probable que muchas empresas de infraestructura ya tengan acceso a orientación sobre la consulta general a la comunidad y el desarrollo comunitario. Como resultado, este conjunto de herramientas proporciona sugerencias prácticas y modelos de estrategias para abordar en específico la igualdad de género en la participación de la comunidad y los usuarios. También ofrece orientación sobre los mecanismos destinados a garantizar la rendición de cuentas. Este conjunto de herramientas tiene el objetivo de proporcionar una guía completa de opciones: las empresas deben elegir herramientas, o elementos de las herramientas, para usar en función de sus necesidades y capacidades actuales. Las herramientas pueden usarse como una guía aproximada o pueden seguirse al pie de la letra, pero siempre deben adaptarse al contexto específico del proyecto y la etapa de operación.

HERRAMIENTA	UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA	OBJETIVO
<p>↓ HERRAMIENTA 3.1: Guía para usar las herramientas del Conjunto de Herramientas 3</p>	Todos los lectores	Presentar cómo se interrelacionan todas las herramientas de este conjunto
<p>↓ EVALUAR Y PREPARAR: En las herramientas 3.2 a 3.6, se ofrece orientación sobre cómo realizar las autoevaluaciones iniciales de la empresa, integrar las cuestiones de género en las evaluaciones de línea de base y del impacto social, y contratar un experto independiente en cuestiones de género. Estas medidas ayudarán a determinar el alcance de la interacción con las mujeres y los impactos de los proyectos sobre ellas. Las herramientas también proporcionan orientación sobre cómo recopilar datos socioeconómicos desglosados por género, que servirán como aportaciones críticas para las otras herramientas de participación comunitaria que se incluyen en este conjunto de herramientas, así como enfoques para garantizar que las evaluaciones del impacto social sirvan para medir los impactos desproporcionados que el proyecto podría tener sobre las mujeres.</p>		
<p>↓ HERRAMIENTA 3.2: Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de la comunidad</p>	Participación de la comunidad	Comprender en qué medida las actividades de interacción de la comunidad con la empresa permiten, hoy en día, evaluar y abordar la dinámica de género

<p>↓ HERRAMIENTA 3.3: Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de los usuarios</p>	<p>Participación de la comunidad, participación del consumidor/usuario</p>	<p>Comprender en qué medida las actividades de participación de los usuarios relacionadas con la empresa permiten evaluar y abordar la dinámica de género en la actualidad</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.4: Términos de referencia para la contratación de un experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Participación de la comunidad, recursos humanos</p>	<p>Asegurarse de que los equipos de participación de la comunidad cuenten con los conocimientos especializados sobre cuestiones de género que se necesitan</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.5: Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones comunitarias de referencia</p>	<p>Participación de la comunidad y/o experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Desarrollar una comprensión de la dinámica de la comunidad con perspectiva de género</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.6: Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones del impacto social</p>	<p>Participación de la comunidad y/o experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Comprender las dimensiones de género de los impactos del proyecto sobre las comunidades afectadas</p>
<p>↓ ABORDAR: Las herramientas 3.7 a 3.14 están diseñadas para ayudar a fortalecer la igualdad de género y la participación de las mujeres en las consultas, la toma de decisiones, la participación de la comunidad y los usuarios, y la planificación y respuesta para casos de emergencia. También proporcionan orientación sobre las formas de minimizar los impactos negativos mediante la integración de la dimensión de género en las actividades de interacción de la comunidad con la empresa, y orientación sobre actividades que empoderarán y beneficiarán a las mujeres y aportarán el potencial de obtener un sólido rendimiento de la inversión.</p>		
<p>↓ HERRAMIENTA 3.7: Facilitar la participación equitativa en cuanto al género en las consultas sobre operaciones de infraestructura</p>	<p>Participación de la comunidad</p>	<p>Asegurar la participación igualitaria de las mujeres en las consultas para el diseño de proyectos de infraestructura e iniciativas comunitarias</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.8: Guía para integrar a las mujeres en las intervenciones relacionadas con la COVID-19 y en la planificación y respuesta ante otras emergencias</p>	<p>Participación de la comunidad y/o experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Garantizar la integración de las mujeres en las intervenciones relacionadas con la COVID-19 para asegurar que la planificación y la respuesta se adapten a sus necesidades específicas y que se valoren y tengan en cuenta sus contribuciones. También se puede aplicar a otras situaciones de emergencia</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.9: Nota de orientación sobre la recuperación de los medios de subsistencia con perspectiva de género</p>	<p>Participación de la comunidad</p>	<p>Garantizar que las mujeres se beneficien de los programas de recuperación de los medios de subsistencia</p>

<p>↓ HERRAMIENTA 3.10: Consideración de las cuestiones de género en el seguimiento y la evaluación participativos y en los mecanismos de atención de quejas y reclamos</p>	<p>Participación de la comunidad y/o experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Garantizar la participación de las mujeres en el seguimiento y la evaluación participativos, y en los mecanismos de atención de quejas y reclamos para las comunidades afectadas por el proyecto</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.11: Diseño de procesos de reasentamiento que tengan en cuenta las cuestiones de género</p>	<p>Participación de la comunidad, especialista en reasentamiento y/o experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Garantizar que el proceso de reasentamiento facilite la igualdad de oportunidades y minimice los daños desproporcionados que sufren las mujeres</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.12: Crear iniciativas de desarrollo comunitario que beneficien tanto a hombres como a mujeres</p>	<p>Participación de la comunidad en asociación con un experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Garantizar que el diseño de las iniciativas comunitarias refleje las prioridades de los hombres y las mujeres de la comunidad</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.13: Crear oportunidades locales de desarrollo económico y empoderamiento para las mujeres</p>	<p>Participación de la comunidad en asociación con un experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Desarrollar actividades que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.14: Nota de orientación para el desarrollo de una comunidad de mujeres emprendedoras</p>	<p>Participación de la comunidad, adquisiciones</p>	<p>Respaldar a las empresas en la creación de un ecosistema vibrante de mujeres emprendedoras</p>

↓ **MONITOREAR Y SOSTENER:** Las herramientas 3.15 a 3.16 ofrecen orientación sobre cómo establecer puntos de referencia, medir el impacto y mejorar las prácticas. Esto incluye formas de garantizar que las mujeres participen en los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, lo cual podría resolver posibles problemas y ayudar a evitarlos por completo.

<p>↓ HERRAMIENTA 3.15: Ejemplos de indicadores para el seguimiento y la evaluación de la incorporación de las cuestiones de género en la participación de la comunidad y las iniciativas comunitarias de las empresas de infraestructura</p>	<p>Participación de la comunidad en asociación con un experto independiente en cuestiones de género</p>	<p>Elaborar indicadores para medir y evaluar de la forma adecuada las cuestiones de género de los proyectos de infraestructura y las iniciativas comunitarias</p>
<p>↓ HERRAMIENTA 3.16: Sistema de calificación de la comunidad</p>	<p>Participación de la comunidad</p>	<p>Recopilar las perspectivas de la comunidad sobre las cuestiones de género y empoderar a sus miembros para que realicen cambios en dichas cuestiones (se puede utilizar con el fin de evaluar otras cuestiones, para los empleados o para evaluar servicios, por ejemplo, en la comunidad)</p>

HERRAMIENTA 3.1

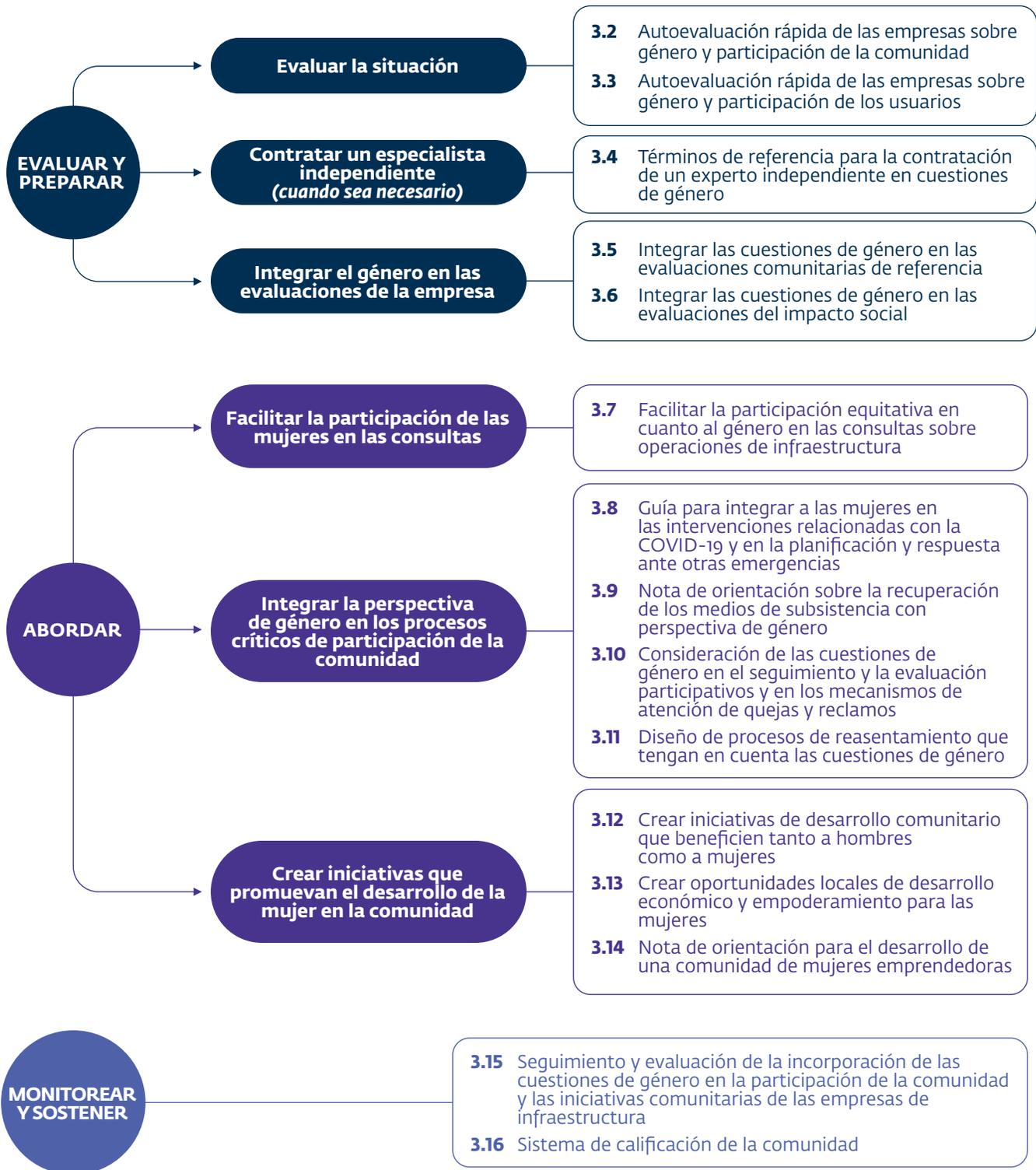
Guía para usar las herramientas del Conjunto de Herramientas 3

- » **OBJETIVO:** Presentar cómo se interrelacionan todas las herramientas de este conjunto.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Todos los lectores.

Las herramientas del Conjunto de Herramientas 3 respaldan los esfuerzos de las empresas por aumentar la participación de las mujeres en la interacción con las comunidades y garantizar que se tengan en cuenta sus necesidades e intereses como usuarias de los servicios de la empresa. En esta guía, se ofrece un panorama general de las herramientas y también sugerencias sobre cómo combinarlas en enfoques eficaces. Si bien este conjunto contiene una gran cantidad de herramientas, elegir solo unas pocas para empezar podría proporcionar a una empresa información valiosa sobre las comunidades y los usuarios, así como oportunidades para lograr una participación mejorada e inclusiva. En la mayoría de los casos, las empresas deberían comenzar con las herramientas que resulten más adecuadas desde el punto de vista del tiempo y el dinero, teniendo en cuenta cuáles son las más pertinentes para la fase actual de las operaciones.

1. **EVALUAR Y PREPARAR:** La primera etapa del proceso de integración de la perspectiva de género en la participación de la comunidad consiste en comprender en qué medida las actividades en curso afectan la igualdad de género y la participación de las mujeres, y en qué medida las tienen en cuenta.
 - **Evaluar la situación:** Para lograr una comprensión básica de la medida en que, en las actividades de interacción de la empresa con la comunidad, se evalúan y abordan actualmente la dinámica de género y las necesidades diferenciadas por género, se debe realizar una autoevaluación rápida de la empresa sobre las cuestiones de género y la participación de la comunidad (**HERRAMIENTA 3.2**). En cuanto a la participación de los usuarios, se debe realizar una autoevaluación rápida de la empresa sobre género e interacción con los usuarios (**HERRAMIENTA 3.3**).
 - **Contratar un especialista independiente (cuando sea necesario):** Si se busca incorporar las cuestiones de género en las actividades de participación de la comunidad, pero no se tienen los conocimientos específicos en esta materia, se debe considerar la posibilidad de contratar un experto independiente en cuestiones de género. En la **HERRAMIENTA 3.4**, se describen los términos de referencia de ejemplo para la contratación de un experto de ese tipo, incluidas las tareas clave y las competencias requeridas.
 - **Integrar el género en las evaluaciones de la empresa:** La **HERRAMIENTA 3.5** sirve como una guía paso a paso para incorporar las cuestiones de género en una evaluación comunitaria de línea de base existente o para realizar una evaluación complementaria con el fin de recopilar datos de referencia sobre las mujeres. En la **HERRAMIENTA 3.6**, se describe cómo integrar las cuestiones de género en las evaluaciones del impacto social para comprender las dimensiones de género de los impactos del proyecto sobre las comunidades afectadas.

2. **ABORDAR:** Una vez que se hayan recopilado algunos datos de línea de base para comprender mejor las dimensiones de género de las actividades de participación y del proyecto, se puede aplicar el siguiente grupo de herramientas, de manera que sirva de base para el diseño, el desarrollo y el perfeccionamiento de las actividades.
 - **Facilitar la participación de las mujeres en las consultas:** Un elemento muy importante de la interacción entre la empresa y la comunidad son las consultas; sin embargo, las voces de las mujeres suelen no estar bien representadas. En la **HERRAMIENTA 3.7**, se describen medidas proactivas para garantizar la intervención y participación de las mujeres en las consultas.
 - **Integrar la perspectiva de género en los procesos críticos de participación de la comunidad:** Las herramientas de esta sección se centran en estrategias destinadas a integrar las necesidades e inquietudes de las mujeres en los programas y los procesos comunitarios existentes. En la **HERRAMIENTA 3.8**, se proporciona orientación para garantizar que las intervenciones relacionadas con la COVID-19 y otras actividades de planificación y respuesta para casos de emergencia se adapten a las necesidades específicas de hombres y mujeres. En la **HERRAMIENTA 3.9**, se describen los pasos para desarrollar programas de recuperación de los medios de subsistencia que tengan en cuenta las cuestiones de género. En la **HERRAMIENTA 3.10**, se explica cómo garantizar la intervención de las mujeres tanto en los procesos participativos de seguimiento y evaluación como en los mecanismos de atención de quejas y reclamos. Dado que los procesos de reasentamiento pueden dejar expuestos a una mayor marginación a los miembros más vulnerables de una comunidad, la **HERRAMIENTA 3.11** sirve de guía paso a paso para llevar adelante un reasentamiento con perspectiva de género.
 - **Crear iniciativas que promuevan el desarrollo de la mujer en la comunidad:** En el siguiente grupo de herramientas, se describe cómo diseñar de manera proactiva iniciativas comunitarias que beneficien tanto a hombres como a mujeres (**HERRAMIENTA 3.12**), crear oportunidades locales de desarrollo económico y empoderamiento para las mujeres (**HERRAMIENTA 3.13**) y desarrollar una comunidad de mujeres emprendedoras (**HERRAMIENTA 3.14**).
3. **MONITOREAR Y SOSTENER:** Para terminar, el último grupo de herramientas de este conjunto se centra en las tareas de monitorear, evaluar y sostener la incorporación de la perspectiva de género en la interacción de la empresa con la comunidad y en las iniciativas comunitarias (**HERRAMIENTAS 3.15** y **3.16**).



EVALUAR Y PREPARAR: HERRAMIENTAS 3.2 a 3.6

El primer paso para poner en práctica estrategias eficaces y adecuadas de participación de la comunidad y los usuarios que tengan en cuenta las cuestiones de género consiste en comprender el impacto de determinadas cuestiones clave sobre las comunidades afectadas. Esto incluye los siguientes aspectos:

- **Dinámicas de género:** ¿De qué manera influyen las diferencias en los roles de hombres y mujeres dentro de la comunidad sobre su capacidad para participar en el diseño de proyectos de infraestructura, los servicios y las iniciativas de desarrollo comunitario, o beneficiarse de ellos?
- **Influencia de la empresa sobre las dinámicas de género de la comunidad:** ¿De qué manera el potencial o la presencia del proyecto de infraestructura podrían cambiar los roles y las relaciones de género en la comunidad? ¿De qué forma la empresa podría trabajar para fortalecer el rol de la mujer? Además, ¿cuáles son los posibles impactos negativos en las relaciones de género causados por las intervenciones, por ejemplo, sobre la situación económica o social de la mujer? Entre las consecuencias negativas, se podrían citar cuestiones como el aumento de la incidencia de la violencia de género. ¿Cómo se pueden evitar estos impactos?

Si bien los proyectos de infraestructura ofrecen oportunidades para fortalecer el rol de la mujer en una comunidad, el proyecto (o posible proyecto) también podría tener un impacto negativo sobre las relaciones o las normas de género. Comprender esto desde el principio y continuar monitoreando los impactos de género ayudará a diseñar e implementar actividades destinadas a promover una licencia social duradera, al producir impactos positivos para las mujeres, los hombres y la comunidad en general. Dada la naturaleza dinámica de las comunidades y las relaciones comunitarias, aspectos como la evaluación continua, el seguimiento y la evaluación de los avances de la empresa en materia de género y de los impactos del proyecto sobre las normas de género de la comunidad son absolutamente esenciales. Esto se aplica tanto a los proyectos nuevos como a los que ya están en curso.

Es importante destacar que los hombres y las mujeres no constituyen grupos homogéneos. Al recopilar datos y/o realizar consultas, se debe incluir a mujeres y hombres teniendo en cuenta diferentes aspectos, como el nivel socioeconómico, la casta, la religión, el grupo étnico, la edad, el nivel de alfabetización, el estado civil (soltero, viudo, divorciado) y la discapacidad. Entre las mujeres casadas, también se debe tener en cuenta si el matrimonio es polígamo. La falta de conocimiento de los distintos tipos de estructuras matrimoniales¹³ puede dar lugar, de manera inadvertida, a la marginación de unas esposas por sobre otras, por ejemplo, si se incluye a una esposa en las consultas o en la distribución de los beneficios, pero no se contabilizan las demás esposas del matrimonio.

¹³ Los proyectos, en especial los situados en zonas rurales y remotas, suelen ejecutarse en entornos de comunidades con tradiciones muy arraigadas que plantean dificultades para la igualdad de género; por ejemplo, el matrimonio infantil a una edad temprana o la poligamia. Si bien el cambio cultural es un proceso a largo plazo que excede el alcance de un proyecto de infraestructura, es importante tener conciencia de estas cuestiones contextuales para que las empresas de infraestructura eviten empeorar la situación de manera inadvertida.

A fin de garantizar la representación más precisa y actualizada de la situación de la comunidad, será fundamental prestar atención a estas distinciones y desglosar los datos en función de ellas durante toda la fase de evaluación.

En esta sección, se ofrecen herramientas orientadas a ayudar a los equipos de participación de la comunidad o a los expertos independientes en cuestiones de género vinculados a proyectos de infraestructura a realizar lo siguiente:

- Examinar las actividades de interacción de la empresa con la comunidad y los usuarios, para determinar en qué medida el género es un tema explícito y los datos de las evaluaciones y los proyectos están desglosados por género.
- Evaluar la participación de las mujeres en las consultas y las actividades de participación de la comunidad y de los usuarios de la empresa, y los beneficios que se obtengan a partir de ellas, teniendo en cuenta lo siguiente:
- La medida en que las mujeres participan de manera activa en las negociaciones relacionadas con el diseño del proyecto, el empleo de mano de obra local y la participación de la comunidad en el seguimiento y la evaluación de los impactos del proyecto.
- La cantidad de mujeres que reciben beneficios de las iniciativas de desarrollo comunitario, en comparación con los hombres, y la medida en que estas iniciativas están diseñadas para satisfacer las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres.
- Cualquier diferencia de género en lo que respecta a los impactos negativos del proyecto.

Las herramientas que se proporcionan aquí pueden complementar las herramientas de evaluación de la comunidad que suelen utilizar las empresas, con pasos adicionales que pueden ayudar a integrar las cuestiones de género en las estrategias de evaluación. Si las evaluaciones del proyecto ya se completaron, el equipo de participación de la comunidad debe determinar si en ellas se abordaron de la manera adecuada las cuestiones de género o si es necesario realizar evaluaciones de género por separado.

Función de las evaluaciones

La integración de las cuestiones de género en las evaluaciones de línea de base de la comunidad y del impacto social es fundamental para comprender los roles de género, las relaciones y las instituciones que influyen dentro de la comunidad, así como los posibles impactos del proyecto sobre tales roles, relaciones e instituciones. Esto garantiza una comprensión más profunda de la comunidad que será vecina, asociada y, quizás, cliente durante décadas a lo largo de la vigencia de un proyecto.

La integración de las cuestiones de género en las evaluaciones de línea de base de la comunidad y del impacto social es fundamental para comprender los roles de género, las relaciones y las instituciones que influyen dentro de la comunidad, así como los posibles impactos del proyecto sobre tales roles, relaciones e instituciones.

Las evaluaciones constituyen la base para el diseño de las actividades de participación de la comunidad. Ayudan a garantizar que los beneficios de las actividades comunitarias se distribuyan de forma equitativa en toda la comunidad y que respalden el desarrollo económico y social, ya sea como resultado directo o indirecto del proyecto, independientemente de las operaciones. Las evaluaciones elaboradas con sumo cuidado pueden revelar información clave sobre las prioridades y las vulnerabilidades de la comunidad, y dirigir las actividades de participación de la comunidad hacia las cuestiones más importantes. A su vez, esto ayudará a los equipos de participación de la comunidad a ejecutar las actividades que están integradas en el ciclo del proyecto, desde la planificación, pasando por la ejecución, hasta las etapas de cierre del proyecto.

En resumen, las evaluaciones crean un enorme valor para los equipos de participación de la comunidad y los usuarios, así como para la propia empresa. La información recopilada, y las relaciones establecidas durante el proceso de evaluación, pueden abrir la puerta a una participación más amplia en procesos tales como los siguientes:

- Diseño de proyectos, estructuras tarifarias y de pago, y planificación estratégica.
- Asignación de regalías, fondos de desarrollo comunitario y otras oportunidades de distribución de los beneficios.
- Diseño de iniciativas de desarrollo comunitario, como oportunidades de educación y establecimientos de salud.

HERRAMIENTA 3.2

Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de la comunidad

- » **OBJETIVO:** Comprender en qué medida las actividades de interacción de la comunidad con la empresa permiten, hoy en día, evaluar y abordar la dinámica de género.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad.

Antes de hacer uso de las herramientas de evaluación formal que se incluyen más adelante en el conjunto de herramientas, se debe considerar la posibilidad de utilizar este cuestionario para hacer un balance de la situación actual. Esto puede servir para comprender con rapidez el estado actual de la empresa en lo que respecta a la integración de las dinámicas de género y las necesidades e inquietudes de las mujeres y los hombres en los proyectos de participación¹⁴. La cantidad de respuestas afirmativas, en comparación con las negativas, proporciona un panorama inicial de la medida en que las actividades de participación de la comunidad tienen en cuenta las cuestiones de género.

El análisis de las respuestas a las preguntas ayudará a identificar las brechas en la concientización sobre las cuestiones de género en el proyecto y en los programas comunitarios. También ayudará a determinar cuáles de las siguientes herramientas y acciones serán más útiles para la empresa mientras se trabaja para incorporar por completo las cuestiones de género en las estrategias de participación de la comunidad.

Debe tenerse en cuenta que las características culturales o demográficas específicas pueden plantear sus propios desafíos y riesgos. Es importante no hacer suposiciones sobre una cultura o comunidad y, en cambio, formular preguntas para comprenderla mejor. Incluso si la empresa (o sus asociados o subcontratistas) tienen experiencia en el país, las diferentes regiones y comunidades suelen tener sus propias subculturas, religiones, historias, idiomas, y vulnerabilidades y oportunidades específicas.

Así como la participación de las mujeres es un componente importante para garantizar que se escuchen todas las voces de una comunidad, los jóvenes son otro grupo demográfico que suele quedar fuera del proceso de toma de decisiones, a pesar de tener necesidades e intereses particulares. Esto no solo puede conducir a una licencia social más débil, sino que también puede provocar que una empresa pierda la oportunidad de garantizar que la participación de la comunidad y la programación comunitaria sean lo más eficaces y sostenibles posible. Sobre todo, en los países con una población joven, la participación efectiva de los jóvenes es una actividad comercial inteligente.

Los jóvenes son otro grupo demográfico que suele quedar fuera del proceso de toma de decisiones, a pesar de tener necesidades e intereses particulares.

¹⁴ Esta lista es una adaptación parcial del documento de Kemp, D. y J. Keenan (2010), *Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto* (Por qué importa el género: Guía de recursos para integrar las consideraciones en materia de género en el trabajo del equipo de comunidades de Rio Tinto), Melbourne, Rio Tinto, pág. 32.

CUADRO 3A | Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de la comunidad

PREGUNTAS GENERALES

Evaluaciones comunitarias de línea de base:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Se utilizan datos desglosados por género?
¿Se consulta ampliamente a mujeres y hombres de la comunidad para realizar las evaluaciones? (Véase la HERRAMIENTA 3.7 para obtener orientación sobre cómo lograr la participación efectiva de mujeres y hombres).
¿Se evalúan las diferencias en los roles y las responsabilidades de mujeres/hombres y niños/niñas en aspectos de la vida cotidiana en el hogar, la escuela y la fuerza laboral?
¿Se evalúan las diferencias de género en la propiedad de la tierra y otros inmuebles, y en el acceso y el control de los recursos, incluido el acceso al financiamiento y las cuentas bancarias?
¿Se evalúa de qué manera el proyecto afectará de forma diferente a mujeres y hombres en todas sus etapas, lo que incluye la construcción y el cierre?
¿Se evalúa de qué manera el proyecto afecta la salud y la seguridad de las mujeres?
¿Se evalúa de qué manera los roles y las responsabilidades de hombres y mujeres afectan el acceso al empleo o a otros beneficios del proyecto?
¿Se evalúa de qué manera las funciones y las responsabilidades de hombres y mujeres afectan su capacidad para participar en las consultas comunitarias?
¿Se tienen en cuenta las necesidades, los intereses y las vulnerabilidades particulares de los jóvenes?
¿Se incluye una muestra representativa de mujeres teniendo en cuenta diferentes aspectos, como el nivel socioeconómico, la casta, la religión, el grupo étnico, la edad, el nivel de alfabetización, el estado civil (soltera, viuda, divorciada o esposa secundaria o terciaria en una comunidad polígama) y la discapacidad?
¿Se intenta comprender las estructuras matrimoniales de la comunidad, por ejemplo, si la poligamia es habitual? En caso afirmativo, ¿se incluye a todos los cónyuges (no solo al principal) en las consultas, la compensación y la distribución de beneficios?
¿Se intenta comprender las estructuras de linaje de la comunidad, por ejemplo, si la comunidad es matrilineal?
¿Se verifica la composición demográfica de la comunidad y la fuerza laboral para comprobar si hay tendencias no tradicionales? Por ejemplo, en sociedades que acaban de salir de un conflicto, puede haber más mujeres que hombres que trabajen o más mujeres que hombres en general, si una gran población de hombres ha muerto en el conflicto.
¿Se tienen en cuenta las entidades, los clubes o las organizaciones sociales no tradicionales de la comunidad?

INICIATIVAS DE DESARROLLO COMUNITARIO

Programas comunitarios:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Se utiliza un proceso participativo que incluye tanto a hombres como a mujeres en su diseño?

¿Se incluye un mecanismo de seguimiento participativo que incorpore tanto a hombres como a mujeres?

¿Se evalúa si las actividades tendrán un impacto diferente para los hombres y las mujeres?

¿Se incluyen medidas para garantizar que mujeres y hombres se beneficien por igual a partir de las actividades, o se incluyen actividades específicas para beneficiar a las mujeres?

¿Se garantiza que el acceso y la participación de los grupos o individuos más vulnerables sea fácil?

Consultas comunitarias:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Todos los grupos sociales y étnicos de todas las comunidades afectadas por el proyecto tienen representación en las consultas comunitarias? ¿Esto incluye a las mujeres de diferentes niveles socioeconómicos, castas, religiones, grupos étnicos, edades, niveles de alfabetización, estados civiles (solteras, viudas, divorciadas o esposas secundarias o terciarias en una comunidad polígama) y discapacidades?

¿Los hombres y las mujeres tienen la misma representación en las consultas comunitarias?

Si las mujeres no están representadas de manera igualitaria en las consultas comunitarias, ¿la empresa hace adaptaciones especiales para facilitar la asistencia (como cambiar el horario o el lugar de las consultas según las necesidades de las mujeres, o proporcionar transporte o cuidado infantil)?

¿Las mujeres tienen una participación equitativa (es decir, no solo están presentes, sino que pueden hablar, hacer preguntas y participar de forma plena)?

Si las mujeres no participan de forma plena en las consultas comunitarias mixtas, ¿se realizan consultas por separado con ellas?

¿La empresa toma en cuenta las necesidades, inquietudes y preferencias de las mujeres en la planificación y las operaciones del proyecto y las iniciativas de desarrollo comunitario?

¿Las mujeres participan de manera directa en los procesos de diseño y selección?

¿La empresa comprende con claridad las dificultades que enfrentan las mujeres de las comunidades afectadas?

¿Las consultas comunitarias garantizan la asistencia y la participación de los jóvenes, incluso mediante consultas separadas para ellos (o consultas separadas para hombres y mujeres), según sea necesario?

Nota: En algunos casos, puede que se deba definir explícitamente un límite de edad para estas consultas, ya que las percepciones de lo que significa ser “joven” pueden variar. Se debe tener en cuenta que los líderes de la comunidad u otras personas que no sean jóvenes podrían asistir de todos modos a estas consultas, y corresponde al facilitador decidir si esto inhibirá un debate honesto y si es factible o adecuado aplicar el límite de edad.

Compensación y distribución de beneficios:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿La compensación y los beneficios se distribuyen con los jefes de hogar o los propietarios de inmuebles, o se han establecido mecanismos para garantizar que hombres y mujeres tengan acceso igualitario a los recursos financieros (por ejemplo, brindando recursos a ambos grupos o estableciendo signatarios conjuntos en las cuentas)?

¿Existen mecanismos de consulta para garantizar que los beneficios financieros lleguen a toda la familia y/o para determinar las formas más equitativas de asignarlos?

Mecanismos de atención de quejas y reclamos y la violencia de género:

(Véase la **HERRAMIENTA 3.10** para obtener orientaciones detalladas sobre el diseño de mecanismos de atención de quejas y reclamos con perspectiva de género).

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Se aplica sobre los subcontratistas alguna disposición relativa a las políticas y prácticas empresariales inclusivas en materia de género?

¿Se consultó a las mujeres durante la elaboración de los mecanismos de atención de quejas y reclamos para garantizar el acceso?

¿Los mecanismos de atención de quejas y reclamos están disponibles de forma segura y privada para garantizar un acceso seguro, anónimo y protegido, y para fomentar el uso de los mecanismos por parte de cualquier persona que tenga una queja?

¿Las mujeres hacen uso de los mecanismos de atención de quejas y reclamos que ya existen?

Si las mujeres utilizan los mecanismos, ¿cuál es su nivel de satisfacción con el resultado de la presentación de sus quejas?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS POR SECTOR

Agua:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Se incluyen preguntas relacionadas con el género en todas las encuestas de usuarios y evaluaciones de línea de base, incluidas las preguntas destinadas a recopilar datos desglosados por género sobre el uso, el acceso, la fijación de precios y las estructuras tarifarias y de pago?

¿Se capacita a las mujeres como técnicas locales en reparaciones?

¿La empresa trabaja con las comunidades para aumentar la participación de las mujeres en las estructuras y los comités locales de gestión del agua?

Energía:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Se incluyen preguntas relacionadas con el género en todas las encuestas de usuarios y evaluaciones de línea de base, incluidas las preguntas destinadas a recopilar datos desglosados por género sobre el uso, el acceso, la fijación de precios y las estructuras tarifarias y de pago?

Transporte:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Se incluyen preguntas relacionadas con el género en todas las encuestas de usuarios de transporte y evaluaciones de línea de base, como preguntas para recopilar datos desglosados por género sobre los viajes, la frecuencia y las modalidades de transporte?

¿La empresa aplica una perspectiva de género para revisar la infraestructura de transporte (accesibilidad de autobuses, tranvías, seguridad, iluminación de paradas, ubicación de ascensores, etc.), así como los modelos de determinación de precios?

¿Las empresas de transporte cuentan con un código de conducta sobre acoso y violencia de género, y exigen capacitación para los conductores y los cobradores de boletos sobre cómo identificar y abordar el acoso y la violencia de género?

¿Existen soluciones normativas, como permitir múltiples viajes con un boleto, permitir que los autobuses se detengan entre paradas designadas o incluso destinar vagones para uso exclusivo de mujeres en zonas con altos índices de acoso o violencia de género en el transporte público?

Ciudades:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

Al diseñar los espacios y servicios públicos, ¿se tiene en cuenta el acceso y la visibilidad de los espacios públicos para mejorar la seguridad pública en general? En particular, ¿cómo se ven afectadas las mujeres?

¿La evaluación del acoso y la violencia de género se integra en todas las actividades de desarrollo urbano propuestas?

¿Se consulta tanto a las mujeres como a los hombres sobre toda la planificación y la infraestructura de preparación para emergencias, y se incluye a mujeres y hombres en todos los comités y las estructuras locales de preparación para emergencias?

¿Se educa a los niños y las niñas en materia de prevención de riesgos de desastres y respuesta ante ellos, y se les instruye en habilidades esenciales como la natación?

HERRAMIENTA 3.3

Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de los usuarios

- » **OBJETIVO:** Comprender en qué medida las actividades de participación de los usuarios relacionadas con la empresa permiten evaluar y abordar la dinámica de género en la actualidad.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad y participación del consumidor/usuario.

Las empresas de infraestructura saben que satisfacer las necesidades y los intereses de los usuarios es clave para un funcionamiento exitoso. Esto aumenta la demanda y el uso del servicio o producto y, por lo tanto, la ganancia. Sin embargo, al igual que en otros sectores, los estudios, la difusión y los métodos de planificación tradicionales no revelan a una empresa todo lo que esta necesita saber sobre sus usuarios. Debido a que las experiencias, los roles en el hogar, las costumbres y expectativas sociales, y las tareas cotidianas de las mujeres y los hombres son diferentes, las necesidades, el uso del servicio, y la capacidad y los métodos de pago pueden variar. Por ejemplo, las personas cuya principal responsabilidad son las tareas domésticas o de cuidado (las mujeres, en muchos contextos) utilizan el transporte de manera diferente de quienes se desplazan a diario para ir a trabajar. Asimismo, las personas que no tienen transporte ni una cuenta bancaria pueden tener dificultades para pagar los servicios de agua o electricidad si, para hacerlo, deben viajar lejos de sus hogares. En muchos lugares, es menos probable que las mujeres sean titulares de una cuenta bancaria; sin embargo, a veces son las mujeres las encargadas de pagar determinadas cuentas del hogar. Asegurarse de que la empresa comprenda estas diferencias es el primer paso para satisfacer las necesidades diversas de sus usuarios. Al satisfacer estas necesidades, las empresas pueden aumentar su base de usuarios, su recaudación de tarifas y sus vínculos con los usuarios y la comunidad que las rodea.

Debido a que las experiencias, los roles en el hogar, las costumbres y expectativas sociales, y las tareas cotidianas de las mujeres y los hombres son diferentes, las necesidades, el uso del servicio, y la capacidad y los métodos de pago pueden variar. **Asegurarse de que la empresa comprenda estas diferencias es el primer paso para satisfacer las necesidades diversas de sus usuarios.**

Al igual que la **HERRAMIENTA 3.2**, esta herramienta es un cuestionario diseñado para que la empresa pueda determinar con rapidez si tiene en cuenta e integra las diferencias de género en el diseño de los servicios y las estructuras de pago. La cantidad de respuestas afirmativas, en comparación con las negativas, proporciona un panorama inicial de la medida en que las actividades de participación de los usuarios tienen en cuenta las cuestiones de género.

CUADRO 3B | Autoevaluación rápida de las empresas sobre género y participación de los usuarios

PREGUNTAS GENERALES

Estrategias de participación de los usuarios:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Se recopilan datos sobre el sexo de los usuarios?
¿Se realiza algún análisis de datos sobre los patrones de uso por sexo?
¿Se garantiza que las consultas (p. ej., grupos de discusión) y los servicios de apoyo (p. ej., líneas telefónicas de atención al cliente) para los consumidores se dirigen, adaptan y orientan a todos los usuarios, incluidos las mujeres, los jóvenes, las minorías étnicas, las personas con discapacidad y las personas analfabetas?
¿Se segregan las reuniones por sexo en los casos en que es probable que las mujeres no asistan o no se expresen libremente si hay hombres?
¿Se cuenta con un funcionario o un equipo dedicado en específico a cuestiones de género e inclusión entre el personal?
Al examinar los precios, los servicios y el desarrollo de la infraestructura, ¿se analizan (a través de consultas y otros métodos) las necesidades y los patrones de uso diferenciados de mujeres y hombres?
¿Se incluye a las mujeres beneficiarias y usuarias en el diseño de los servicios y las estructuras tarifarias?
¿Se respaldan los programas municipales para incluir a las mujeres en la participación ciudadana (p. ej., en el padrón electoral y la participación de los votantes) y en los mecanismos de consulta y aporte de comentarios?
¿Se incorporan preguntas sobre género en todas las encuestas y evaluaciones de línea de base de los usuarios, por ejemplo, para evaluar las diferencias en las pautas de uso, los patrones de movilidad, las necesidades de pago y la accesibilidad? Más adelante encontrará preguntas más específicas en las listas de preguntas por sector.
¿Se analiza la posibilidad de realizar los siguientes estudios cuando corresponda? <ul style="list-style-type: none"> • Estudio de plataformas de pago alternativas/no tradicionales y estructuras tarifarias adaptadas a las necesidades de los usuarios/hogares de bajos ingresos. • Investigación cualitativa/cuantitativa para comprender los riesgos que enfrentan los grupos vulnerables o de bajos ingresos, como los hogares encabezados por mujeres, en lo que respecta a tarifas, pagos y movilidad. • Identificación de los usuarios de los hogares encabezados por mujeres en el área a la que se dirigen los servicios, para integrar esta información en una base de datos de usuarios del servicio.
¿Se garantiza que las comunicaciones dirigidas a los usuarios se diseñen para un público femenino y masculino, de modo que tanto hombres como mujeres tengan conocimiento de los servicios, los cambios y demás información que la empresa desea comunicar?

¿Se conocen y se identifican las distintas necesidades y preferencias de productos o servicios de hombres y mujeres, para determinar si existe una demanda no satisfecha?

¿Se incluye a las mujeres usuarias en el diseño de los servicios y las estructuras tarifarias? Por ejemplo, realizar encuestas a las mujeres para saber de qué manera el servicio puede satisfacer mejor sus necesidades diarias y cubrir la demanda no satisfecha, así como qué estructuras tarifarias aumentarían su capacidad para efectuar pagos periódicos a tiempo.

¿Se evalúa la posible adopción de métodos de pago móviles, como el servicio de dinero móvil o las aplicaciones para teléfonos inteligentes? Estos métodos de pago pueden ayudar a superar algunos obstáculos para el pago de facturas, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, como la menor disponibilidad de tiempo, transporte o acceso a las cuentas bancarias necesarias para pagar las facturas.

¿Se analiza la posibilidad de rediseñar o crear nuevos productos, servicios y plataformas para retener o aumentar la cantidad de clientas (lo que incluye, por ejemplo, el área de comercialización)?

SEGURIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Empresa y/o subcontratistas:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Exigen que los empleados y contratistas participen en cursos de concientización sobre el acoso sexual y la violencia de género?

¿Exigen que los empleados, contratistas y proveedores de servicios evalúen, denuncien, aborden y monitoreen cualquier incidente de acoso y violencia de género dentro de la fuerza laboral, la comunidad y hacia los usuarios de sus servicios?

¿Colaboran con los proveedores de servicios en el desarrollo de políticas en materia de acoso sexual y códigos de conducta para regular el acoso y la violencia de género para todos los empleados?

¿Exigen que los contratistas y subcontratistas se adhieran a los códigos de conducta sobre acoso y violencia de género?

¿Analizan la posibilidad de crear o implementar campañas de concientización sobre los riesgos relacionados con el acoso y la violencia de género que se asocian al sector o servicio en particular?

¿Realizan una auditoría de seguridad para determinar formas de mejorar la seguridad de hombres, mujeres y niños, por ejemplo, garantizando que las áreas estén bien iluminadas?

¿Realizan una evaluación del riesgo de acoso y violencia de género, y definen una estrategia de mitigación?

¿Respaldan los mecanismos de denuncia, derivación y ayuda de la comunidad, y garantizan que las empresas estén conectadas con las autoridades locales para supervisar y responder ante cualquier cambio en la violencia asociada a las operaciones mineras?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS POR SECTOR

Análisis de la empresa:

Energía:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Cuenta con modelos financieros o alianzas diseñados para promover la diversidad de usuarios? Esto puede incluir asociarse con grupos de ahorro y cooperativas de mujeres, que sirven como medio para generar conciencia y como fuente de créditos al consumidor para ayudar a las mujeres a cubrir el costo de los pagos iniciales de los sistemas de iluminación a base de energía solar y de otras inversiones en energía solar para el hogar.

¿Identifica las distintas necesidades y preferencias de hombres y mujeres en cuanto a productos o servicios energéticos, como las barreras o las limitaciones específicas de cada sexo para aumentar la demanda de energía?

Transporte:

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Recopila y analiza datos desglosados por sexo sobre los usuarios, lo que incluye los patrones de uso en diferentes momentos del día y en distintas rutas? ¿Realiza actividades de comunicación con la comunidad para comprender cuáles son los factores que inciden en los diferentes patrones de uso de los hombres y las mujeres?

¿Tiene en cuenta los patrones de viaje de las mujeres al diseñar las rutas y los horarios de los autobuses y trenes? Algunas medidas útiles son prestar atención al transporte fuera de las horas de uso intenso, identificar la ubicación de las paradas de autobús para satisfacer los requisitos de seguridad y comodidad de las mujeres, establecer paradas flexibles e incorporar elementos en el diseño de los autobuses tales como escalones más bajos, puertas más anchas y espacio para cochecitos, con el fin de satisfacer las necesidades de ancianos, mujeres y madres con niños.

¿Adopta políticas y prácticas destinadas a reducir la sensación de exposición al riesgo de las mujeres, como flexibilizar la posibilidad de descender del transporte más cerca de su destino durante la noche, aumentar la cantidad de paradas, garantizar que las zonas de espera estén bien iluminadas y cuenten con cámaras de seguridad, y mejorar el diálogo y la colaboración con las mujeres policías?

¿Dispone de un sistema para que los pasajeros puedan presentar quejas y reclamos de manera fácil y anónima?

¿Realiza actividades de capacitación para mejorar la respuesta ante el acoso y la violencia de género para los operadores y conductores de autobuses?

¿Diseña esquemas de tarifas destinados a reducir los costos de los viajes multimodales mediante la reducción de los costos de transferencia, la creación de boletos diarios o semanales más asequibles, o el diseño de estructuras tarifarias diferenciadas que varíen en función de la hora del día o la ruta?

En el caso de los viajes compartidos, ¿analiza la posibilidad de instalar un botón antipánico para mejorar la seguridad del conductor y los pasajeros?

¿Realiza auditorías de seguridad? Las auditorías de seguridad suelen consistir en caminatas exploratorias realizadas por grupos de tres a seis personas de las comunidades locales, en las que suelen participar agentes de planificación urbana y consejeros dedicados a las actividades de concientización y sensibilización. Los participantes identifican lugares con alto potencial delictivo o en los que las mujeres puedan sentirse inseguras, para concientizar sobre los riesgos de seguridad y las oportunidades de mejorar el entorno físico y hacerlo más seguro para todos los pasajeros.

¿Analiza si sería beneficioso ofrecer vagones de tren separados o asientos reservados para las mujeres en el transporte público?

Agua:

MARCAR EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Analiza la posibilidad de hacer un seguimiento del proyecto durante toda la ejecución mediante la recopilación de datos desglosados por sexo sobre los indicadores de salud pública y de tiempo, y sus impactos?

¿Propone la capacitación o la participación de las mujeres como educadoras en el ámbito de la salud comunitaria cuando corresponda, debido a sus roles y conocimientos únicos como responsables de la gestión del agua y cuidadoras en el hogar?

¿Considera la posibilidad de asociarse con instituciones financieras para promover el acceso al financiamiento o a los fondos, por ejemplo, en forma de préstamos para el saneamiento, a fin de proporcionar a los prestatarios el capital inicial que necesitan para el pago de los productos y los servicios de agua y saneamiento?

¿Trabaja con las comunidades para aumentar la participación de las mujeres en las estructuras y los comités locales de gestión del agua?

¿Incluye mujeres en los equipos de comunicación con los usuarios y en el personal de servicio técnico o lectura de medidores?

Ciudades:

MARCAR EN CASO **AFIRMATIVO**

¿Realiza consultas específicas por sexo, análisis de usuarios y quejas desglosados por sexo, o foros consultivos con diversos usuarios de servicios municipales para comprender las solicitudes, las oportunidades o los problemas específicos de cada sexo?

¿Garantiza que las ciudades dispongan de mecanismos de atención de quejas y apoyo, así como de asociaciones con organizaciones competentes, para prevenir los incidentes de acoso y violencia de género y responder ante ellos?

¿Puso en marcha medidas piloto como el aumento de la presencia de cámaras, la mejora de la iluminación, los mecanismos de atención de quejas y reclamos, y las campañas de concientización de ciudadanos y usuarios?

¿Realiza auditorías de seguridad? Las auditorías de seguridad suelen consistir en caminatas exploratorias realizadas por grupos de tres a seis personas de las comunidades locales, en las que suelen participar agentes de planificación urbana y consejeros dedicados a las actividades de concientización y sensibilización. Los participantes identifican lugares con alto potencial delictivo o en los que las mujeres puedan sentirse inseguras, para concientizar sobre los riesgos de seguridad y las oportunidades de mejorar el entorno físico y hacerlo más seguro para todos los residentes.

HERRAMIENTA 3.4

Términos de referencia para la contratación de un experto independiente en cuestiones de género

- » **OBJETIVO:** Asegurarse de que los equipos de participación de la comunidad cuenten con los conocimientos especializados sobre cuestiones de género que se necesitan.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad, recursos humanos.

Si se busca incorporar las cuestiones de género en las actividades de participación de la comunidad, pero no se tienen los conocimientos específicos en esta materia, se debe analizar la posibilidad de contratar un experto independiente en cuestiones de género. En esta herramienta, se describen términos de referencia de ejemplo para un experto de este tipo, incluidas las tareas clave y las competencias requeridas. Estas especificaciones pueden personalizarse en función de las competencias ya disponibles y las necesidades de la empresa, la comunidad, el proyecto y el personal de desarrollo del proyecto.

En los términos de referencia de este marco, se asume que el experto será necesario para una amplia gama de actividades, como la incorporación de las cuestiones de género en la evaluación de línea de base de la comunidad, la evaluación del impacto y las actividades relacionadas, pero estos términos pueden modificarse según sea necesario.

Cabe recordar que, en el **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 1**, se proporcionan detalles sobre cómo contratar un defensor en cuestiones de género a nivel empresarial. Además de esta función, es aconsejable contratar otro experto en cuestiones de género para el equipo de participación de la comunidad. Esto se hace porque incorporar las cuestiones de género en las actividades de participación de la comunidad es una tarea sustancialmente diferente de garantizar la contratación y la promoción equitativas de las mujeres en la fuerza laboral de la empresa, como se describe en el **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 1**. Asimismo, se requiere un esfuerzo separado para garantizar que las empresas de propiedad de mujeres tengan oportunidades dentro de la cadena de suministro de la empresa, como se describe en el **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 2**.

Según el tamaño del proyecto, la función del experto en cuestiones de género dentro del equipo de asuntos o participación de la comunidad podría ser un puesto independiente. También pueden aprovecharse los conocimientos específicos en materia de género de uno o más de los expertos en participación comunitaria de la empresa. En el caso de los proyectos más grandes, puede que las empresas deseen incluir conocimientos especializados en cuestiones de género tanto a nivel regional como nacional.

Componentes clave de los términos de referencia de los expertos en cuestiones de género

Introducción

[Describir el proyecto, incluido el estado actual, y el alcance de las actividades de participación de la comunidad que se emprendieron o se encuentran en etapa de planificación en la actualidad.]

Se debe analizar la relación del proyecto con la comunidad, lo que incluye la medida en que se consultó a las mujeres, el rol de la mujer en la comunidad tal como se entiende hoy en día y la medida en que las mujeres pudieron participar en las consultas, la planificación y las actividades del proyecto.

Se debe analizar en qué medida las actividades realizadas hasta el momento incluyeron a las mujeres, y cualquier idea o conclusión sobre la necesidad de contar con un especialista en cuestiones de género exclusivo; por ejemplo, ¿qué llevó a la empresa a tomar conciencia sobre la necesidad de un especialista en cuestiones de género o de realizar actividades centradas en las cuestiones de género en este momento?].

Alcance del trabajo

Describir las actividades específicas que se prevé que realice el experto. En función de la estructura del equipo y de las actividades específicas, el experto puede dirigir estas actividades o brindar apoyo a un equipo más grande. Ejemplos de actividades:

- Realizar las evaluaciones de línea de base y del impacto social en la comunidad; por ejemplo, garantizar que la recopilación de datos se desglose por género, que se incluyan fuentes de datos específicas por género (como grupos de mujeres y proveedores de servicios relacionados con la violencia de género), que se revisen y modifiquen las metodologías de investigación participativas con el objetivo de incluir las perspectivas de las mujeres, y que los datos se analicen desde una perspectiva de género.
- Diseñar y capacitar sobre mecanismos participativos de seguimiento y atención de quejas y reclamos; se deben analizar las metodologías propuestas para garantizar que se haya considerado la posibilidad de promover la participación de la mujer.
- Diseñar y capacitar sobre violencia de género, si es necesario.
- Diseñar y ejecutar un programa de reasentamiento con perspectiva de género, si es necesario.
- Diseñar y ejecutar actividades de participación de la comunidad; se debe garantizar que las mujeres puedan acceder a las actividades comunitarias o que se desarrollen actividades específicas para promover su empoderamiento económico y social.

Descripción de las competencias clave y la experiencia

- Competencias clave: Incluyen la capacidad de analizar de manera crítica las dinámicas de género a nivel comunitario e interpersonal, el equilibrio de poder y las diferencias de acceso individual y colectivo en las comunidades afectadas por el proyecto y sus alrededores. Se valorará el conocimiento del idioma local.
- Experiencia: Esto podría incluir experiencia de trabajo dentro de la comunidad afectada y en otras comunidades sobre cuestiones de género y desarrollo de infraestructura, o el abordaje de la violencia de género en proyectos de infraestructura, en empresas y comunidades receptoras afectadas.

Descripción de la línea de reporte y la estructura del equipo

Se debe explicar a los posibles candidatos si el experto dirigirá las actividades detalladas anteriormente o si proporcionará orientación en materia de género a un equipo más amplio.

HERRAMIENTA 3.5

Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones de línea de base comunitarias

- » **OBJETIVO:** Desarrollar una comprensión de la dinámica de la comunidad con perspectiva de género.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad o experto independiente en cuestiones de género.

La mayoría de los proyectos de infraestructura incluirán evaluaciones iniciales de línea de base a nivel social y ambiental, para ayudar a la empresa a entender a la comunidad afectada por el proyecto. Si bien la orientación sobre las mejores prácticas en las evaluaciones comunitarias de línea de base y el relevamiento de la comunidad están bien documentados en muchos sectores, esta herramienta ayudará a garantizar que estos procesos tengan en cuenta las cuestiones de género. Es fundamental incluir en estas evaluaciones una investigación sobre las diferentes experiencias de los hombres y las mujeres de la comunidad. Se requiere la recopilación de datos desglosados por género sobre los diversos roles, las distintas responsabilidades y las formas de acceso a los recursos en la comunidad, como se describe aquí.

Si ya se realizaron evaluaciones y/o si un proyecto ya está en funcionamiento, se deben examinar las evaluaciones de línea de base anteriores para determinar si se incluyó en ellas una dimensión de género. Si no es así, se debe analizar la posibilidad de hacer una evaluación complementaria para recopilar datos de referencia sobre las mujeres. La recopilación y el análisis exhaustivos de los datos permitirá que los equipos comunitarios comprendan la dinámica social y de género de una comunidad, los riesgos y las oportunidades potenciales que presentará el proyecto, y los posibles desafíos para la obtención de la licencia social y el logro de beneficios compartidos. Los resultados de esta evaluación pueden ayudar a adaptar los programas de evaluación y participación de la comunidad, para garantizar que se ejecuten programas de desarrollo eficaces y se obtenga una sólida licencia social para operar. Asimismo, los resultados de estas evaluaciones pueden servir como punto de referencia para las evaluaciones del impacto ambiental y social, o de los derechos humanos.

Preparación previa a la evaluación

Antes de iniciar una evaluación, es necesario utilizar las pautas detalladas en el cuadro 3C para asegurarse de que el enfoque conducirá al diseño de una evaluación comunitaria de línea de base en la que se tengan en cuenta las cuestiones de género.

CUADRO 3C | Preparación para las evaluaciones comunitarias: Una lista de verificación

DETALLAR LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN POR IDENTIFICAR

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

Roles y responsabilidades de género de la comunidad.

Acceso a los recursos y su control según el género.

Necesidades prácticas basadas en el género: lo que necesitan las mujeres y los hombres como ayuda con sus medios de subsistencia y sus respectivas actividades cotidianas, según sus roles y responsabilidades.

Necesidades estratégicas basadas en el género: lo que necesitan las mujeres para mejorar su calidad de vida, así como su categoría social y su igualdad en relación con la de los hombres.

Posibles impactos positivos o negativos del proyecto sobre cualquiera de los factores mencionados anteriormente.

ASIGNAR LA RESPONSABILIDAD DE REALIZAR LA EVALUACIÓN

(Véase la **HERRAMIENTA 3.4: Términos de referencia para la contratación de un experto independiente en cuestiones de género**).

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

Contratación de uno o varios expertos independientes en cuestiones de género para llevar a cabo la recopilación y el análisis de los datos.

Si se contrata a un equipo, se debe garantizar el equilibrio de género.

Contratación de los expertos al inicio del proceso de evaluación, para propiciar una comprensión exhaustiva del contexto, la cultura y las costumbres locales, y mejorar su capacidad para ofrecer asesoramiento y orientación bien fundamentados.

Los expertos deben estar familiarizados con las técnicas de encuestas, entrevistas e investigaciones para comunidades, entre grupos sociales y dentro de estos.

ENFOCARSE EN LOS DETALLES DURANTE EL DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

(Véanse los cuadros 3E y 3F para obtener más información sobre la recopilación, comparación y evaluación de datos sobre actividades, acceso y control).

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

A la hora de recopilar datos, se deben analizar los diferentes roles que desempeñan hombres y mujeres en la comunidad en cuanto a las actividades que realizan, así como las diferencias de acceso a los recursos clave y su control por parte de hombres y mujeres. Por ejemplo, las mujeres pueden asumir una gran responsabilidad en la administración del hogar o en la explotación agrícola, pero es posible que no sean las propietarias legales o formales de los inmuebles o las tierras en los que viven o que utilizan. Estadísticamente, las mujeres también tienen un acceso menos formal a las cuentas bancarias.

Se deben tener en cuenta los posibles impactos del proyecto sobre las rutinas y la vida cotidiana de hombres y mujeres. Por ejemplo, la contaminación ambiental puede obligar a las mujeres a pasar más horas del día recolectando agua dulce.

Analizar los problemas de acceso y control:

- Puede que existan problemas de seguridad en la recolección de agua.
- Una mayor carga de tiempo debido a la distancia hasta la fuente de agua o al acceso a servicios como el transporte, la energía o el abastecimiento de agua podría dificultar a las mujeres el cumplimiento de otras responsabilidades.
- Es posible que las mujeres no tengan control sobre el transporte hasta la fuente de agua.

ACTUALIZAR EL PROCESO PARA REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE LÍNEA DE BASE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

Garantizar que los datos estén desglosados por género.

Garantizar que el proceso sea transparente.

Garantizar la consulta y la participación de las mujeres.

MAXIMIZAR EL USO DE LOS RESULTADOS

MARCAR
EN CASO **AFIRMATIVO**

Compartir y validar los resultados de la evaluación con la comunidad.

Asegurarse de que la comunidad entienda los indicadores, en específico, los que se relacionan con las mujeres.

Recopilar datos para la evaluación de línea de base

Una evaluación comunitaria de línea de base debe basarse en fuentes secundarias (datos preexistentes) y fuentes primarias (a través de las consultas comunitarias). En todos los casos, es imprescindible que los datos se desglosen por sexo y otros factores socioeconómicos, como el nivel socioeconómico, la casta, la religión, el grupo étnico, la edad, el nivel de alfabetización, el estado civil (soltero, viudo, divorciado) y la discapacidad, como se señaló anteriormente. Si no es posible desglosar todos los datos por sexo, se deben priorizar según la mayor pertinencia para las decisiones que se tomarán sobre el proyecto y las iniciativas comunitarias.

Paso 1. Identificar las fuentes de los datos

En el cuadro 3D, se presentan ejemplos de fuentes de datos secundarias y primarias que pueden utilizarse para basar las evaluaciones de línea de base comunitarias, así como formas de garantizar que esta información tenga en cuenta las cuestiones de género.

CUADRO 3D | Cuestionario de evaluación sobre género en la participación de la comunidad

FUENTES SECUNDARIAS (DATOS PREEXISTENTES)¹⁵

Las fuentes de datos preexistentes suelen proporcionar datos cuantitativos.

CÓMO GARANTIZAR QUE SE TENGA EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DATOS

Datos de Gobiernos locales, regionales o nacionales	¿Los datos están desglosados por género y existe un equilibrio igualitario en la información sobre mujeres y hombres? ¿Se incluye información sobre la independencia de las mujeres o los servicios para ellas, como el porcentaje de mujeres con títulos de propiedad sobre la tierra o el porcentaje de trabajadoras de la salud?
Estadísticas censales	
Encuestas de salud realizadas por ONG o entidades gubernamentales	¿Se incluyen historias sobre mujeres?
Datos sobre violencia de género	
Registros impositivos	¿Se incluyen los datos de grupos de mujeres (grupos comunitarios de mujeres, asociaciones de mujeres empresarias, etc.)?
Estudios etnográficos o universitarios	
Historia o sociedades históricas de la zona	¿Los datos están desglosados por género?
Asociaciones comunitarias, empresariales o comerciales	
Evaluaciones previas sobre el impacto ambiental, social y/o sobre derechos humanos realizadas por la empresa	

FUENTES PRIMARIAS (A TRAVÉS DE CONSULTAS COMUNITARIAS)

CÓMO GARANTIZAR QUE SE TENGA EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS DATOS Y EN SU RECOPIACIÓN

Censo local	<ul style="list-style-type: none"> ¿Los datos están desglosados por género? ¿En qué medida el censo incluye a las mujeres que no son jefas de hogar?
Grupos de discusión	¿Existe un equilibrio igualitario en las entrevistas y consultas con hombres y mujeres? ¿Se organizan grupos de discusión solo para mujeres en comunidades o contextos en los que las mujeres no hablan con franqueza frente a los hombres?
Encuestas de hogares	¿Existe un equilibrio igualitario en las entrevistas y consultas con hombres y mujeres?
Encuestas sobre medios de subsistencia	¿Existe un equilibrio igualitario en las entrevistas y consultas con hombres y mujeres?
Diálogo abierto	¿Las mujeres participan en igualdad de condiciones?

¹⁵ Esta lista se adaptó en parte de los siguientes materiales: Consejo de Minerales de Australia (2024), *Voluntary Community Investment: A Strategic Approach That Incorporates Gender. A Toolkit for the Extractives Industry* (Inversión comunitaria voluntaria: Un enfoque estratégico que incorpora las cuestiones de género. Conjunto de herramientas para las industrias extractivas), Canberra, Consejo de Minerales de Australia.

Entrevistas con personas	¿Las mujeres participan en igualdad de condiciones?
Consultas con grupos, como los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones comunitarias • Organizaciones de mujeres • Diversos grupos étnicos y clases 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Las mujeres participan en igualdad de condiciones? • ¿Se organizan grupos de discusión solo para mujeres en comunidades/contextos en los que las mujeres no hablan con franqueza frente a los hombres?
Recorrido transectorial	Recorrido por distintas zonas de la comunidad (con su permiso) para observar las diferentes esferas de la vida comunitaria, como las que dominan las mujeres y las que dominan los hombres.

Paso 2. Garantizar la igualdad de género en la recolección de datos: Incluir la voz de las mujeres en el proceso de recopilación de datos

Si los profesionales especializados en participación de la comunidad se centran solo en las estructuras tradicionales de consulta (como las autoridades gubernamentales, los líderes locales o los representantes de la iglesia), en muchas comunidades, se priorizarán las opiniones de los líderes tradicionales, que suelen ser hombres. Del mismo modo, si el equipo de participación de la comunidad solicita reunirse con representantes de la comunidad, como funcionarios electos y ancianos, es posible que las mujeres no puedan ocupar ninguno de estos cargos. En consecuencia, puede ocurrir que, en estas reuniones, no se planteen las necesidades ni las inquietudes de las mujeres, y que sus puntos de vista queden al margen.

Las razones culturales, logísticas o de otro tipo relacionadas con los roles y las responsabilidades de género dentro de la comunidad también pueden implicar que, sin una buena comprensión de los roles de género y la estructura de la comunidad, los hombres y las mujeres no puedan incluirse de manera equitativa. Por ejemplo, si bien las mujeres pueden presenciar las negociaciones o reuniones comunitarias, es posible que no se sientan lo suficientemente cómodas para hablar delante de los hombres o que no se les permita hacerlo en presencia de los hombres. Sus roles y responsabilidades de género también podrían impedir su asistencia a las reuniones o consultas si, en el programa, no se tienen en cuenta la disponibilidad, los horarios o el transporte de las mujeres, además de otras limitaciones logísticas.

Enfoques alternativos para garantizar la inclusión

En vista de estos obstáculos a la participación, los profesionales especializados en la participación de la comunidad deberán modificar sus técnicas para fomentar una mayor participación de las mujeres en el proceso de evaluación. Estas son algunas modificaciones posibles:

- Garantizar que tanto hombres como mujeres participen en el análisis.
- Emplear técnicas adicionales de evaluación social como las que se detallan a continuación, para garantizar que se tenga en cuenta la voz de las mujeres:
 - Organizar reuniones y entrevistas como las siguientes:
 - entrevistas con informantes clave;
 - grupos de discusión solo para mujeres;

- grupos de discusión de madres;
- reuniones con mujeres de diferentes grupos étnicos y clases sociales para evitar la apropiación de los beneficios por parte de las élites (situación en la que los recursos o beneficios destinados a la comunidad son usurpados por individuos o grupos más adinerados);
- encuentros con representantes de centros de atención médica y proveedores de apoyo para sobrevivientes de la violencia de género.
- Adaptar las condiciones para garantizar participación de las mujeres con medidas como las siguientes:
 - determinar los horarios y lugares más convenientes para fomentar la asistencia de las mujeres;
 - investigar posibles obstáculos a la asistencia de las mujeres y ofrecer soluciones (como transporte, cuidado infantil, apoyo para las tareas domésticas).
- Utilizar instrumentos para evaluar las diferentes necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres:
 - **Necesidades prácticas según el género:** Lo que necesitan las mujeres y los hombres, para brindarles ayuda con la supervivencia y sus respectivas actividades cotidianas, según los roles y las responsabilidades aceptados a nivel social.
 - **Necesidades estratégicas según el género:** Lo que necesitan las mujeres para avanzar en su posición social y su igualdad en relación con la de los hombres¹⁶.

Paso 3. Tener en cuenta las cuestiones sensibles en la recopilación de datos

Algunas de las cuestiones que se investigarán durante la evaluación comunitaria de línea de base pueden ser muy delicadas, como la violencia, el alcoholismo y la prostitución. Otras cuestiones que no parecen delicadas (como los cambios en la distribución del trabajo dentro del hogar o la comunidad, o situaciones en las que los cambios económicos relacionados con un proyecto aumentan el estrés dentro de un hogar) podrían incidir sobre aspectos sensibles, por ejemplo, en lo que respecta a la modificación de los roles de género.

El equipo de investigación debe conocer estos aspectos sensibles, así como el contexto local y las normas culturales, para poder realizar la evaluación con respeto y sin poner en riesgo la exhaustividad. Por ejemplo, en situaciones en las que hombres y mujeres pueden tener perspectivas o experiencias diferentes, o en las que las condiciones culturales impiden que hombres y mujeres hablen con libertad sobre estas cuestiones unos frente a otros, puede ser importante realizar consultas individuales o separadas por sexos, y, con el tiempo, generar confianza con los integrantes de la comunidad, sobre todo con las mujeres. También se deben tener en cuenta las personas que llevarán adelante la investigación. De hecho, algunas empresas contratan contratistas u ONG locales que tienen vínculos preexistentes con las comunidades de la zona y comprenden la cultura local para realizar la evaluación comunitaria de línea de base o las demás actividades recomendadas que se indican en este conjunto de herramientas.

¹⁶ Eftimie, A.; K. Heller y J. Strongman (2009), *Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity* (Dimensiones de género de las industrias extractivas: Minería para la equidad), Washington, DC, Banco Mundial, pág. 22.

La capitalización de los conocimientos y los vínculos locales puede aportar un gran valor agregado. Aun así, es importante garantizar la independencia de los contratistas locales o las ONG, para que puedan proporcionar datos objetivos sobre la comunidad.

Además, el equipo de investigación debe tener cuidado a la hora de solicitar información sensible, como tendencias sobre la violencia, el alcoholismo y el VIH/sida y otras enfermedades, ya que, para los residentes locales, puede resultar difícil hablar sobre estos temas. Proporcionar a los investigadores información sobre los servicios locales de apoyo y asesoramiento y los canales de derivación adecuados antes de que empiecen a indagar con preguntas delicadas ayudará a superar la incomodidad y permitirá recopilar los datos necesarios al tiempo que se proporciona la asistencia que realmente se necesita. Según lo demuestra la experiencia, para obtener una representación precisa de asuntos tan delicados y sensibles, en muchas comunidades, puede que se deba actuar con delicadeza y generar confianza.

Paso 4. Formular preguntas para integrar las cuestiones de género en las evaluaciones comunitarias de línea de base que ya existen¹⁷

En el cuadro 3E, se incluyen preguntas de ejemplo que pueden utilizarse para sondear las diferencias de género en los temas comunes en las evaluaciones comunitarias de línea de base. Si bien no es una lista completa, contiene ejemplos de formas de integrar las cuestiones de género en dichas evaluaciones.

CUADRO 3E | Preguntas modelo de línea de base para indagar sobre las diferencias de género

Educación

Nivel de educación alcanzado	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el nivel de educación que alcanzan los hombres y niños, y las mujeres y niñas?
Acceso a la escuela y frecuencia de la asistencia	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la tasa promedio de deserción escolar de niños y niñas? Si hay una diferencia importante entre las tasas de deserción de los niños y las niñas, ¿a qué se atribuye esa diferencia? ¿Cuál es la tasa de ausentismo de niños y niñas durante el año escolar? Si hay una diferencia importante en la tasa de ausentismo, ¿a qué se atribuye esa diferencia? ¿Se han realizado denuncias de acoso sexual o violencia de género en los entornos escolares (entre estudiantes o de docentes a estudiantes)?

¹⁷ Gran parte de esta lista se extrajo del Consejo de Minerales de Australia, *Voluntary Community Investment: A Strategic Approach That Incorporates Gender*; Banco Mundial (junio de 2005), *Gender-Responsive Social Analysis: A Guidance Note Incorporating Social Dimensions into Bank-Supported Projects* (Análisis social con perspectiva de género: Nota de orientación sobre la incorporación de la dimensión social en los proyectos respaldados por el Banco Mundial), págs. 17-19; y (2009) *Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto*.

Empleo

Ingresos y acceso al dinero	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el ingreso promedio de hombres y mujeres?
Empleo	<ul style="list-style-type: none"> ¿Los hombres y las mujeres tienen el mismo acceso a las oportunidades de capacitación para el empleo formal? ¿Los hombres y las mujeres tienen el mismo acceso a las oportunidades de empleo en el sector formal?
Acceso a servicios de cuidado infantil	<ul style="list-style-type: none"> ¿Las mujeres de la comunidad pueden acceder a servicios de cuidado infantil? ¿En qué medida el ingreso o la clase social es el factor determinante del acceso?

Población y salud

Esperanza de vida	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la esperanza de vida promedio de hombres y mujeres?
Acceso a servicios de salud	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el porcentaje de médicas? ¿Cuál es el porcentaje de enfermeras? ¿Existe una atención ginecológica y obstétrica adecuada? ¿Cuál es la distancia o el tiempo necesarios para recibir atención médica, incluso durante el trabajo de parto? ¿El personal de salud está capacitado para responder ante casos de violencia de género?
Tasa de mortalidad	<ul style="list-style-type: none"> ¿Existe una alta prevalencia de mortalidad relacionada con el parto en comparación con el resto del país o del mundo? En tal caso, ¿cuál es el motivo? ¿Cuál es el tiempo que las mujeres deben esperar o la distancia que deben recorrer para acudir a un proveedor de atención médica durante el embarazo o el parto?
Estado nutricional	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el estado nutricional de hombres y niños, y de mujeres y niñas?
Tasa de natalidad	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el porcentaje de embarazos y partos adolescentes?
Indicadores de salud	<ul style="list-style-type: none"> Si existen diferencias entre los hombres y las mujeres en estos indicadores, ¿qué señalan esas diferencias? <p><i>CONSEJO: Preste especial atención a los indicadores con fuertes implicaciones de género, como la incidencia de las infecciones de transmisión sexual.</i></p>
Tasa de alfabetización	<ul style="list-style-type: none"> ¿Existe una correlación entre las diferencias de género en las tasas de alfabetización y las diferencias de género en las tasas de ausentismo o deserción escolar?

Dinámicas domésticas y vulnerabilidad

<p>Estructura del hogar y el matrimonio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad y porcentaje de hogares encabezados por mujeres. • ¿Qué tipos de estructuras matrimoniales existen en la comunidad? ¿Es común la poligamia?
<p>Control sobre los recursos financieros</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En los hogares en que los hombres son quienes perciben ingresos, ¿las mujeres tienen acceso a ese dinero? ¿Los hombres y las mujeres toman las decisiones sobre el presupuesto y el gasto familiar de manera conjunta, o uno tiene más poder de decisión que el otro? • Cuando las mujeres perciben ingresos, ¿tienen control sobre ese dinero? <i>NOTA: En las sociedades polígamas, es posible que las mujeres compartan sus ingresos con sus cónyuges, al tiempo que estos también reciben ingresos de otras esposas.</i> • ¿Las mujeres pueden ser titulares de sus propias cuentas bancarias? • ¿Es común que las mujeres tengan sus propias cuentas bancarias? <i>CONSEJO: Véase el cuadro 3G para obtener orientación sobre el acceso a los recursos y el control de estos.</i>
<p>Diferencias en la situación socioeconómica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los hogares encabezados por mujeres difieren, desde el punto de vista socioeconómico, de los hogares encabezados por hombres? • ¿Cuáles son los motivos de estas diferencias? • ¿Los hombres y las mujeres atribuyen estas diferencias a los mismos motivos?
<p>Participación en el desarrollo de los hogares y la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Tanto hombres como mujeres participan en actividades que contribuyen al desarrollo de los hogares o de la comunidad? • ¿Estas contribuciones se basan en factores de género, edad, origen étnico u otros factores de diversidad? • ¿Cómo se reparten las responsabilidades domésticas/familiares en el hogar?
<p>Prevalencia de la violencia de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿La violencia de género es más prevalente en ciertas subpoblaciones de la comunidad, como determinadas clases sociales, clases económicas o grupos étnicos?

Comunidad

<p>Cantidad y porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué tipos de puestos de liderazgo ocupan las mujeres? • ¿Las mujeres ocupan puestos de liderazgo en el Gobierno municipal además de en las organizaciones comunitarias?
--	---

Toma de decisiones a nivel comunitario

- ¿En qué medida las mujeres participan en las consultas y en la toma de decisiones de la comunidad?
- ¿Cómo se transmite la información de la comunidad (boca a boca, periódicos, radio, cartelera de anuncios comunitarios, etc.)? ¿Las mujeres y los hombres reciben la información de manera diferente?
CONSEJO: En algunas comunidades, las mujeres y los hombres pueden recibir la información de distinta manera debido a la diferencia en sus responsabilidades diarias y redes sociales. Por ejemplo, los hombres pueden enterarse de las noticias de forma directa por parte de los líderes locales o los empresarios mientras se encuentran en la ciudad o el trabajo; en cambio, en algunas comunidades, las mujeres suelen ocuparse de las responsabilidades domésticas o agrícolas y se enteran de las noticias por otras mujeres o grupos de mujeres. Las mujeres también pueden tener menos acceso a determinada información debido a las dinámicas de género/poder de la comunidad o a las brechas en el nivel de alfabetización entre mujeres y hombres.
- Para participar en las consultas y las decisiones de la comunidad, ¿es necesario saber leer y escribir? Por ejemplo, ¿los materiales se entregan impresos o se publican en carteleras informativas, o se utilizan medios alternativos, como la radio y los altavoces?
- Cantidad/porcentaje de personas que pertenecen a grupos de minorías étnicas o indígenas.

Existencia de medios de transporte y movilidad, y acceso a ellos

- ¿Cuáles son los medios de transporte que más utilizan los integrantes de la comunidad?
- ¿Los hombres y las mujeres tienen el mismo acceso y la misma capacidad para utilizarlos?
- Si existen barreras para el uso de estos medios de transporte, ¿cuáles son esas barreras?
- ¿Cuáles son las consecuencias de estas barreras? Por ejemplo, ¿los hombres o las mujeres tienen dificultades para llevar los productos al mercado?

Tasa de delitos

- ¿Cuál es la tasa de violencia de género?
- ¿Cuál es la tasa de delitos denunciados que se relacionan con la violencia de género?
- ¿Cuáles son las políticas/capacidades de las autoridades locales/la policía en lo que respecta a la violencia de género? ¿Las autoridades judiciales a nivel local están capacitadas para gestionar las denuncias de violencia de género? ¿Las denuncias se reciben y se toman con seriedad?
CONSEJO: Tenga en cuenta que la tasa de denuncias de delitos relacionados con la violencia de género probablemente sea mucho menor que la incidencia de esos delitos¹⁸.

¹⁸ Nótese que, en muchos países, la violencia de género no se considera un delito.

Recursos

Niveles de acceso y control sobre los recursos

- ¿Los hombres y las mujeres tienen diferentes niveles de acceso y control sobre los siguientes recursos?
 - La compra de tierras/propiedades, ya sea para vivir en ellas o para dedicarlas a la agricultura de subsistencia o a cultivos comerciales.
 - El alquiler o uso de propiedades o terrenos.
 - La mano de obra.
 - El equipamiento.
 - El dinero en efectivo.
 - Las cuentas bancarias.
 - La educación/la capacitación.
- En caso afirmativo, ¿cuáles son los motivos de estas diferencias?
- ¿Los hombres y las mujeres atribuyen estas diferencias a los mismos factores?

CONSEJO: Véase el cuadro 3G para obtener orientación sobre el acceso a los recursos y el control de estos.

Roles y responsabilidades

CONSEJO: Se recomienda utilizar el perfil de actividad del cuadro 3F para documentar y analizar las diferencias de género en los roles, las responsabilidades y el uso del tiempo.

Uso del tiempo

- ¿Los hombres y las mujeres trabajan la misma cantidad de tiempo por día (trabajo remunerado o no remunerado)?
- ¿Las mujeres manifestaron interés en dedicarse a otras actividades, como la empresarial, si tuvieran más tiempo?

CONSEJO: Tenga en cuenta que, por lo general, las mujeres tienen una carga mucho mayor de trabajo no remunerado (como las tareas domésticas y las responsabilidades familiares) que los hombres. Esto limita su disponibilidad y su capacidad para elegir si dedican o no su tiempo a actividades más productivas, comercializables o participativas, o incluso a intereses personales. Esta limitación, y el hecho de que esto suele reforzar su pobreza monetaria, exacerba su “falta de tiempo disponible”.

Roles comunitarios

- ¿Existen diferencias en la forma en que los hombres y las mujeres participan en las consultas con la comunidad o en la toma de decisiones comunitarias?
- ¿Existen diferencias en cuanto a los roles, las responsabilidades y los vínculos de género entre subgrupos (religiosos, étnicos/indígenas, etarios, de diferentes clases socioeconómicas)?

CONSEJO: Este tipo de información puede obtenerse a través de datos secundarios.

- ¿Las mujeres participan de forma equitativa en las instituciones formales e informales (como el Gobierno local) y en los procesos de toma de decisiones dentro de ellas?

Roles comunitarios (cont.)

- En caso negativo, ¿las barreras a esta participación son específicas de género? Por ejemplo, ¿se intimida o amenaza a las mujeres si intentan participar u ocupar un cargo?

CONSEJO: La recopilación de datos sobre estas dinámicas puede ayudar a las empresas a identificar los riesgos asociados con el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones y los roles de liderazgo dentro de un contexto cultural concreto, y orientar los planes para la mitigación de riesgos.

Perspectivas

- ¿Cuáles son los objetivos y las aspiraciones de hombres y mujeres para sí mismos y para su comunidad?
- ¿Cuál es la posición de los hombres y las mujeres con respecto al proyecto de infraestructura? ¿Lo aprueban o lo desaprueban?

Instituciones influyentes

- ¿Cuáles son las instituciones formales e informales (empresas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos, y Gobiernos nacionales, regionales y locales) y las estructuras orgánicas que podrían respaldar u obstaculizar los esfuerzos por lograr la igualdad de género?
- ¿Existen instituciones que ofrecen oportunidades para que las mujeres y los hombres expresen sus necesidades e inquietudes?

Clima jurídico¹⁹

¿Las leyes locales, regionales y nacionales, y la constitución protegen/garantizan los siguientes aspectos?

- El bienestar físico y la seguridad, incluso frente a la violencia de género.
- La no discriminación en el lugar de trabajo y la prevención del acoso sexual.
- Los derechos formales e informales de los individuos y los grupos sobre la tierra y la propiedad.
- La igualdad de acceso de hombres y mujeres al empleo, la educación y la atención médica.
- La igualdad de acceso de hombres y mujeres a las autoridades públicas y el sistema de justicia.

¹⁹ Para obtener sugerencias más detalladas sobre indicadores legales e institucionales para la igualdad de la mujer, visite el proyecto del Banco Mundial [La Mujer, la Empresa y el Derecho](#).

Modelo de método de recopilación y formulación de datos: Perfiles de actividad y de acceso y control²⁰

Para recopilar la información sugerida anteriormente, los investigadores pueden optar por crear un perfil de actividad de la comunidad. Esto será muy útil para recopilar y analizar datos sobre los roles y la distribución del trabajo entre hombres y mujeres.

En el cuadro 3F, se presenta un ejemplo de perfil de actividad, con una fila adicional agregada con el fin de registrar las actividades y los compromisos de la comunidad. La comprensión de las dinámicas de género que subyacen a los roles y las responsabilidades de la comunidad resultará especialmente valiosa a la hora de incorporar las cuestiones de género en la evaluación del impacto social (**HERRAMIENTA 3.6**).

Aquí se compara la información recopilada en el perfil de actividad con los datos del perfil de acceso y control, que se muestra en el cuadro 3G. El perfil de acceso y control puede servir de guía para la recopilación y el análisis de datos que ayuden a establecer diferencias en el acceso y el control de los recursos por parte de hombres y mujeres. El análisis de las responsabilidades de hombres y mujeres en comparación con su nivel de acceso y control puede ayudar a comprender en qué medida un proyecto puede afectar de diferente forma a los hombres y las mujeres, así como la capacidad de ambos para responder a los cambios y las tensiones que pueda generar un proyecto. Estos modelos de perfiles se basan en el Marco Analítico de la Universidad de Harvard para el Análisis de Género, elaborado por el Instituto de Harvard para el Desarrollo Internacional en colaboración con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), y en una guía para la evaluación del impacto con perspectiva de género en las industrias extractivas, elaborada por Australian Aid y Oxfam Australia²¹.

CUADRO 3F | Perfil de actividad

ACTIVIDADES	MUJERES	HOMBRES	NIÑAS	NIÑOS	DÓNDE/ CUÁNDO/ TIEMPO REQUERIDO
Producción <ul style="list-style-type: none"> • Empleo formal (remunerado) • Actividades informales que generan ingresos, como mano de obra y servicios remunerados • Venta de bienes en el mercado o desde el hogar 					

²⁰ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Unit 1: A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning* (Unidad 1: Un marco conceptual para el análisis de género y la planificación), módulo de información y aprendizaje en línea sobre cuestiones de género de la Organización Internacional del Trabajo y el Equipo Asesor Multidisciplinario de Asia Sudoriental.

²¹ Hill, C.; C. Madden y N. Collins (2017), *A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries* (Guía para la evaluación del impacto con perspectiva de género en las industrias extractivas), Melbourne, Oxfam.

ACTIVIDADES	MUJERES	HOMBRES	NIÑAS	NIÑOS	DÓNDE/ CUÁNDO/ TIEMPO REQUERIDO
<p>Producción <i>(cont.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura o pesca para consumo no doméstico • Otras 					
<p>Reproducción/cuidado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuidado de niños, ancianos o familiares enfermos • Agricultura o pesca de subsistencia • Recolección, preparación y cocción de alimentos en el hogar • Recolección de agua • Recolección de material combustible • Recolección de forraje • Cuidado del ganado • Salud • Otras 					
<p>Participación comunitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de la infraestructura de la comunidad (como los recursos hídricos o los establecimientos educativos) • Participación en reuniones comunitarias • Organización política • Organización de eventos comunitarios (como ceremonias y celebraciones culturales o religiosas) • Actividades religiosas • Recreación/esparcimiento • Otras 					

CUADRO 3G | Perfil de acceso y control

	ACCESO		CONTROL	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
<p>Recursos de la comunidad o del hogar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tierras para la agricultura de subsistencia • Tierras para los cultivos comerciales • Agua • Mano de obra • Equipamiento • Infraestructura comunitaria • Dinero en efectivo • Cuentas bancarias • Servicios sociales • Servicios jurídicos • Otros 				
<p>Actividades comunitarias (o sociopolíticas)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingresos para necesidades familiares esenciales • Ingresos para gastos discrecionales • Regalías/compensaciones • Autoridad para tomar decisiones • Otros activos no monetarios • Oportunidades de educación, capacitación o generación de conocimientos • Posición o prestigio • Otros 				
<p>Beneficios derivados del uso de los recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingresos en efectivo • Propiedad de activos • Necesidades básicas (alimentación, vestimenta, vivienda) • Educación • Influencia/poder político • Otros 				

Análisis de los datos

Una vez finalizada la recopilación de datos para la evaluación comunitaria de línea de base, es necesario compilar, organizar y analizar la información. Lo ideal es que la etapa de análisis también esté a cargo del experto independiente en cuestiones de género que recopiló los datos.

La participación plena de la comunidad (hombres y mujeres) en el análisis es fundamental. Para garantizar la participación igualitaria de las mujeres, se debe realizar el análisis en momentos y lugares que faciliten su asistencia (y se debe consultar a las mujeres para determinar estos aspectos). Es importante averiguar si las mujeres tienen dificultades para asistir debido a necesidades que puede cubrir la empresa (como el cuidado de los niños, el transporte, etc.). Se debe dar una amplia y extensa publicidad a las reuniones (con la antelación suficiente) para que todos los integrantes de la comunidad conozcan su programa. Es necesario utilizar múltiples métodos para comunicar esta información, como el boca a boca, la radio y los carteles, con el fin de garantizar que todo el mundo reciba la información. Los objetivos del análisis consisten en identificar, en términos generales, lo siguiente:

- las diferencias entre géneros en el plano social, cultural, económico o político;
- las perspectivas y aspiraciones diferentes de los hombres y las mujeres.

Asimismo, se deben compartir los resultados con toda la comunidad. Para validar los resultados con los integrantes de la comunidad, tanto hombres como mujeres, es necesario pedir comentarios.

Los resultados de la evaluación comunitaria de línea de base y de toda la fase de evaluación servirán de guía para planificar y ejecutar el proyecto y las iniciativas comunitarias que emprenda la empresa. Las **HERRAMIENTAS 3.7 A 3.14** se centran en la planificación y la ejecución (la fase de “Abordar”) de las iniciativas de participación de la comunidad con perspectiva de género.

HERRAMIENTA 3.6

Integrar las cuestiones de género en las evaluaciones del impacto social

- » **OBJETIVO:** Comprender las dimensiones de género de los impactos del proyecto sobre las comunidades afectadas.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad o experto independiente en cuestiones de género.

Acerca de la evaluación del impacto social

Mientras que una evaluación comunitaria de línea de base con perspectiva de género ayuda a las empresas a entender a la comunidad local y cómo funcionan los roles de género y los vínculos dentro de ella, una evaluación del impacto social con perspectiva de género es esencial para identificar los efectos que el proyecto de infraestructura podría tener sobre la comunidad y sus roles de género, vínculos e instituciones influyentes. Las evaluaciones del impacto social son cada vez más frecuentes como iniciativas independientes. Además, suelen formar parte del proceso de evaluación del impacto ambiental que exigen los Gobiernos y los inversionistas para aprobar los proyectos. En la Norma de Desempeño 1 de IFC, se establece la importancia de una evaluación integrada para identificar los impactos, los riesgos y las oportunidades ambientales y sociales de los proyectos.

Un aspecto clave de la evaluación del impacto social es su utilidad para comprender lo que los propios integrantes de la comunidad creen que son potenciales impactos positivos y negativos del proyecto. Para obtener esa información y evitar un enfoque descendente dirigido por la empresa, se debe considerar la posibilidad de realizar una evaluación del impacto basada en la comunidad. Como alternativa, un tercero, por ejemplo, una ONG o una empresa consultora, podría llevar a cabo la evaluación²². Cabe señalar que incluir los posibles impactos positivos en la evaluación permitirá identificar los recursos y los procesos que se necesitarán para materializarlos. Esto también ayudará a garantizar que las mujeres puedan beneficiarse al máximo de las oportunidades creadas.

En este conjunto de herramientas, las evaluaciones de línea de base y del impacto social se abordan por separado para facilitar la incorporación de las cuestiones de género en los procesos existentes. Sin embargo, también es posible combinar ambas evaluaciones mediante la incorporación del impacto social en la evaluación de línea de base, en particular para las empresas que están diseñando sus programas de participación de la comunidad o que desean rediseñar sus metodologías con el fin de evitar la necesidad de realizar múltiples evaluaciones. Otra opción es realizar una evaluación del impacto con perspectiva de género en la que se incorporen ambos aspectos. Véase la sección de recursos adicionales de este conjunto de herramientas para obtener más información sobre las evaluaciones del impacto con perspectiva de género.

²² Para obtener más información, consulte la guía de Oxfam America [Community Voice in Human Rights Impact Assessments](#) (La voz de la comunidad en las evaluaciones del impacto sobre los derechos humanos) y la sección de recursos adicionales de este conjunto de herramientas.

RECUADRO 3A | Impactos de género negativos que se experimentan con frecuencia en el desarrollo de proyectos de infraestructura

- Cambios en las dinámicas de la comunidad con la afluencia de mano de obra y las industrias relacionadas.
- Alteración de los patrones de movilidad y acceso.
- Aumento de los problemas sociales y de salud en la comunidad afectada, producto de la afluencia de mano de obra masculina y transitoria.
- Mayores riesgos de seguridad debido a los cambios en las dinámicas de la comunidad.
- Alteración de las redes sociales y las redes de protección social.
- Aumento de las presiones sociales asociadas con la mayor disponibilidad de efectivo, la afluencia de personas y los cambios en las dinámicas sociales, lo que incluye el alcoholismo, la prostitución y el aumento del riesgo de infecciones de transmisión sexual.
- Aumento de los problemas sociales relacionados con el acceso a la tierra y la titulación de tierras en las comunidades de origen.
- Efectos negativos desproporcionados de la degradación ambiental (por ejemplo, de los recursos de tierra, aire o agua) o la vulnerabilidad climática.
- Distribución injusta de regalías.
- Desigualdad de oportunidades de empleo.
- Reequilibrio de las responsabilidades domésticas o de subsistencia, en el que las mujeres asumen más trabajo si los hombres obtienen un empleo remunerado en el proyecto o en sectores relacionados.
- Pérdida de medios de subsistencia.
- Inflación relacionada con el aumento de la actividad económica en la zona como consecuencia del proyecto.

Diferenciación de los impactos del proyecto

En las evaluaciones del impacto social con perspectiva de género, se analizan las formas en que los roles de los hombres y las mujeres (según se identificaron por medio de la evaluación de línea de base) influyen en la forma en que experimentan los impactos del proyecto, así como en su resiliencia frente a dichos impactos. Este análisis puede incluir lo siguiente:

- los impactos socioeconómicos directos e indirectos que provoca la construcción, la operación y el cierre del proyecto;
- las diferencias en la forma en que hombres y mujeres se ven afectados por los impactos mencionados según sus roles de género, lo que incluye las consideraciones de diversidad, a fin de tener en cuenta otras vulnerabilidades;

- la manera en que el acceso diferenciado de hombres y mujeres a los recursos y su control (como los recursos naturales, el dinero en efectivo y los beneficios de los proyectos) afecta la resiliencia y la capacidad para hacer frente a los cambios antes mencionados;
- la distribución de los vínculos de poder, la influencia y el poder de decisión dentro de los hogares y en la comunidad: ¿de qué manera estas relaciones de poder repercuten sobre los impactos en los hombres y las mujeres, incluidos los que forman parte de los grupos vulnerables?
- la influencia de los roles de género en los medios de subsistencia, el sustento y la movilidad, según los impactos del proyecto;
- las formas en que las diferencias en el acceso a la educación y al empleo influyen sobre la capacidad de los hombres y las mujeres para hacer frente a los cambios mencionados;
- las formas en que los cambios en la salud y la seguridad como consecuencia del proyecto afectan de manera diferente a hombres y mujeres.

Identificación de formas de mitigar los riesgos y aumentar los beneficios

Una evaluación del impacto social con perspectiva de género es una herramienta útil para descubrir formas de mitigar los riesgos o aumentar los beneficios de los proyectos para la comunidad. Para lograr esto, en la evaluación, se deben tener en cuenta las diferencias relacionadas con el género. Estas son algunas formas de tener en cuenta dichas diferencias:

- identificar y abordar los impactos desproporcionadamente negativos sobre la mujer;
- aumentar los impactos positivos para las mujeres;
- evitar la perpetuación o exacerbación de las desigualdades de género existentes;
- buscar oportunidades para mejorar las relaciones entre los géneros y la igualdad entre los géneros;
- incluir la participación de las mujeres en los procesos de consulta y las negociaciones, y en el diseño de dichos procesos;
- aumentar la distribución de los beneficios entre las mujeres y los hombres de la comunidad;
- distribuir de forma equitativa los beneficios entre los hombres y las mujeres de la comunidad e incluir a los grupos vulnerables.

Utilice los resultados de la evaluación del impacto social con perspectiva de género para orientar el diseño de las fases posteriores del proyecto, las consultas comunitarias y los programas comunitarios. Esto ayudará a garantizar que se incorporen enfoques comunitarios con perspectiva de género en todas las etapas del proyecto.

Recopilación de datos con equidad de género

La recopilación de datos de manera equitativa entre los géneros es fundamental para que, en la evaluación, se reflejen de la forma adecuada las diferencias relacionadas con el género en los impactos sociales de un proyecto de infraestructura. Es posible que, en los métodos estándar de recopilación de datos, se omita de manera inadvertida la opinión de las mujeres. Por ejemplo, los factores culturales pueden impedir que las mujeres asistan a las consultas comunitarias o se expresen frente a los hombres, o las responsabilidades domésticas o de cuidado infantil de las mujeres pueden impedir su asistencia a las consultas. Véase la **HERRAMIENTA 3.5** para obtener más orientación sobre cómo incluir las voces de las mujeres en el proceso de recopilación de datos.

CUADRO 3H | Preguntas que se deben incluir en una evaluación del impacto social con perspectiva de género

PREGUNTAS GENERALES

¿Cuáles son los impactos positivos actuales o previstos sobre los hombres y las mujeres (económicos, sociales y ambientales) de las diferentes etapas del proyecto, lo que incluye las actividades y el acceso a los recursos y su control?

¿Cuáles son los impactos negativos actuales o previstos sobre los hombres y las mujeres (económicos, sociales y ambientales) de las diferentes etapas del proyecto, lo que incluye sus actividades y el acceso a los recursos y su control?

¿El proyecto ofrece oportunidades para promover la igualdad de género a través de instituciones específicas en la zona? ¿Qué instituciones?

¿Se verá disminuida o perjudicada la cohesión social?

Nota: Si bien se puede suponer que algunos cambios sean positivos, como la reducción del tiempo que tardan las mujeres en recolectar agua, es importante no hacer suposiciones antes de consultar a las mujeres y los hombres de una comunidad. Por ejemplo, en algunas comunidades, las mujeres no desean reducir el tiempo que destinan a recolectar agua porque este se utiliza como un momento importante para dialogar con otras mujeres.

¿Se disminuirán o perjudicarán algunas prácticas relacionadas con el patrimonio cultural o los sitios sagrados o de importancia cultural?

INTERESES Y PERCEPCIONES

¿Cuáles son las diferencias en las percepciones de las mujeres y los hombres sobre el proyecto y cómo los afectará?

¿Las mujeres y los hombres tienen diferentes expectativas e inquietudes sobre el proyecto?

CAMBIOS EN LA DINÁMICA DE LOS HOGARES

¿Existen oportunidades para mejorar la igualdad de género dentro del hogar a través del proyecto?

¿Cuáles son las posibles repercusiones del cambio en el acceso de hombres y mujeres a los recursos dentro del hogar y fuera de este? Por ejemplo, ¿de qué manera los cambios realizados fuera del hogar (en el empleo, los medios de subsistencia o la mayor disponibilidad de efectivo, etc.) conducen a cambios dentro de los hogares?

¿El proyecto supondrá alguna amenaza para los medios de subsistencia, el sustento o las normas o costumbres en materia de propiedades existentes? ¿Cómo afectaría esto de forma diferente a hombres y mujeres?

¿Alguno de los cambios anteriores podría conducir a un aumento de la violencia doméstica o de género?

¿Qué medidas se pueden tomar para prevenir o minimizar los posibles riesgos subsecuentes de violencia doméstica o de género?

INSTITUCIONES INFLUYENTES

¿Qué instituciones influyentes u otras partes interesadas, como la sociedad civil o los grupos comunitarios (en especial, los que trabajan con mujeres) y los sindicatos (en particular, los integrados exclusivamente por hombres), podrían apoyar u obstaculizar los esfuerzos por lograr la igualdad de género?

¿De qué manera la empresa puede trabajar con estas partes interesadas para colaborar en los esfuerzos de igualdad de género o garantizar que los esfuerzos de igualdad de género de la empresa no se vean obstaculizados?

¿De qué manera el personal del proyecto puede trabajar dentro de las estructuras y los procesos sociales existentes o fortalecerlos para promover los esfuerzos de igualdad de género?

SUBGRUPOS SOCIALES Y POBLACIONES VULNERABLES

¿Existen subgrupos sociales o poblaciones vulnerables (como las clases sociales más bajas con niveles de pobreza más elevados, los grupos de minorías étnicas, las personas con discapacidad o cualquier otra persona con menos voz y capacidad de acción) que tengan problemas de género adicionales o una especial sensibilidad a las cuestiones de género en la comunidad?

SEGURIDAD Y SALUD

¿El proyecto aumentará el riesgo de violencia para las mujeres o los hombres (doméstica, de género o de otro tipo), infecciones de transmisión sexual u otras amenazas para su seguridad o salud personales?

¿Qué medidas se pueden tomar para prevenir o mitigar estos riesgos?

¿Algún integrante de la comunidad está herido, enfermo o tiene alguna discapacidad y suele estar al cuidado de sus familiares mujeres?

¿La salud y el bienestar de estas personas se verán afectados por los cambios en la dinámica de poder o el aumento de la igualdad de género?

PARTICIPACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS

¿Se darán oportunidades tanto a hombres como a mujeres para participar en el proyecto a través del empleo, el desarrollo de proveedores locales, las iniciativas comunitarias y la distribución de beneficios?

¿De qué manera la empresa puede garantizar que tanto las mujeres como los hombres expresen sus opiniones en las consultas con la comunidad?

¿De qué manera la empresa puede garantizar la comunicación y la conexión con las mujeres y los hombres líderes de la comunidad?

¿Qué probabilidad hay de que se produzca una apropiación de los beneficios por parte de las élites (beneficios que recaen en los miembros de la comunidad más adinerados, en su calidad de hombres o mujeres con una situación socioeconómica más ventajosa)?

¿Cómo se pueden tener en cuenta las inquietudes y la participación de todos los integrantes de la sociedad?

¿Cómo se puede diseñar el proyecto para brindar oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional tanto a hombres como a mujeres (por ejemplo, a través de roles de liderazgo o gestión de proyectos en la empresa, la comunidad o el Gobierno)?

¿Las mujeres o los hombres enfrentarán diferentes obstáculos o tendrán que soportar costos desproporcionados para participar en el proyecto?

CONSEJO: Tenga en cuenta que esto puede incluir la renuncia al trabajo remunerado o tener que lidiar con mayores presiones de tiempo y trabajo debido a compromisos preexistentes con actividades de subsistencia o tareas domésticas y de cuidado infantil.

ABORDAR: HERRAMIENTAS 3.7 a 3.14

Incorporar la información de las evaluaciones en las actividades de participación de la comunidad

La información que se obtenga de las evaluaciones con perspectiva de género debe utilizarse para diseñar, desarrollar y perfeccionar las actividades de participación de la comunidad. Las evaluaciones permitirán identificar los ámbitos de interés a medida que se organicen estas actividades. Se descubrirá información clave, como la siguiente:

- formas en que el proyecto de infraestructura afecta de manera directa e indirecta los roles y las responsabilidades de hombres y mujeres;
- formas en que el proyecto modifica el control de los recursos y el acceso a estos por parte de hombres y mujeres;
- diferencias de género en la percepción del proyecto y los posibles beneficios;
- diferencias de género en las inquietudes y aspiraciones relacionadas con el desarrollo económico y social a nivel local;
- oportunidades y necesidades de capacitación y fortalecimiento de las capacidades para los integrantes de la comunidad, tanto hombres como mujeres.

La información obtenida en la fase de evaluación con perspectiva de género puede ayudar a fundamentar las decisiones sobre el proyecto, orientar las actividades de divulgación comunitaria y contribuir al diseño de los mecanismos de distribución de beneficios y de atención de quejas y reclamos.

¿Por qué incluir las voces de las mujeres en el diseño de las actividades?

Escuchar las inquietudes, las necesidades y los intereses de hombres y mujeres (como integrantes de la comunidad afectada por el proyecto y potenciales clientes y usuarios) tiene múltiples beneficios. Las actividades diseñadas con aportes de hombres y mujeres no solo pueden promover la licencia social para operar, como ya se señaló, sino que también aumentan las probabilidades de que los fondos se utilicen de forma más eficaz y de que se satisfagan las necesidades de los clientes.

Las pruebas incidentales de un proyecto del Banco Mundial en Perú señalaron que **las mujeres tienen más probabilidades de elegir inversiones que favorezcan la sostenibilidad comunitaria a largo plazo.**

Según la experiencia, los hombres y las mujeres suelen tener prioridades de inversión diferentes. Las pruebas incidentales de un proyecto del Banco Mundial en Perú señalaron que las mujeres tienen más probabilidades de elegir inversiones que favorezcan la sostenibilidad comunitaria a largo plazo. Los hombres, en cambio, fueron más propensos a sugerir que se destinaran ingresos a proyectos de infraestructura que podrían tener un menor impacto tangible en términos de desarrollo. En otros estudios, se observan resultados similares.

Cuando se incluye a las mujeres, los programas tienden a centrarse más en las necesidades inmediatas de desarrollo de la comunidad, como la salud, la educación, el fortalecimiento de las capacidades y la nutrición, y en proyectos de infraestructura a mediano y largo plazo. Cuando solo se tiene en cuenta la opinión de los hombres, los datos indican que los fondos comunitarios tienden a utilizarse para proyectos con menor impacto en términos de desarrollo o con un interés menos generalizado. En muchos casos, estas inversiones contribuyen en menor medida a mejorar los indicadores clave de desarrollo en materia de salud, educación y saneamiento²³.

Es evidente que las empresas deben esforzarse por lograr la participación de las comunidades de forma inclusiva en todas las fases, desde la consulta sobre la operación en sí misma hasta la selección, el diseño y la gestión de los proyectos de difusión comunitaria.

En esta sección, se presentan herramientas cuyo fin es ayudar a incorporar la perspectiva de género en el diseño de los proyectos, la planificación y respuesta ante emergencias, los mecanismos de atención de quejas y reclamos, y las iniciativas de desarrollo económico y comunitario. Tenga en cuenta que las herramientas funcionan igual de bien para las empresas que ya cuentan con protocolos de participación comunitaria bien desarrollados. Si este es el caso, las herramientas servirán de guía complementaria para incorporar medidas adicionales en los procesos existentes. De este modo, se contribuirá a maximizar la integración de la dimensión de género en el diseño y la ejecución de los proyectos.

²³ Eftimie, A.; K. Heller y J. Strongman (2009), *Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity*, pág. 20.

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.

HERRAMIENTA 3.8

Guía para integrar a las mujeres en las intervenciones relacionadas con la COVID-19 y en la planificación y respuesta ante otras emergencias

- » **OBJETIVO:** Garantizar la integración de las cuestiones de género en las intervenciones contra la COVID-19, de modo que la planificación y la respuesta se adapten a las necesidades específicas de hombres y mujeres. También se puede aplicar a otras situaciones de emergencia.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad o experto independiente en cuestiones de género.

El brote de la COVID-19, con su velocidad, sus diferencias en el impacto según los distintos contextos y la falta de buenas prácticas documentadas para una pandemia de esta magnitud, reveló con rapidez los límites de respuesta de las instituciones nacionales e internacionales, así como de las empresas. No fue fácil lograr una respuesta con perspectiva de género y un proceso de recuperación inclusiva. Las empresas de infraestructura pueden desempeñar una función importante en el apoyo a las comunidades durante la respuesta a una pandemia. Hacerlo no solo ayudará a mantener la licencia social, sino que también puede generar una mayor confianza y colaboración entre las empresas y las comunidades en las que operan. Dada la incertidumbre sobre la duración de las crisis, los empleadores pueden analizar la posibilidad de adaptar sus presupuestos, políticas e iniciativas estratégicas para incorporar medios y normas nuevos y eficaces para trabajar durante y después de ellas.

La siguiente guía se divide en diferentes secciones. Las empresas pueden elegir entre estas secciones para seleccionar las áreas de enfoque que consideren prioritarias. Las medidas sugeridas son solo una guía general. En función del contexto, pueden existir diversas razones por las que determinados elementos no se adapten o no sean viables para una empresa en cada contexto. Sin embargo, se recomienda que se analicen con exhaustividad todos los elementos, para conocer sus posibles beneficios e impactos.

Retener al personal femenino e involucrarlo en la toma de decisiones

Las mujeres suelen estar en la primera línea de las crisis en muchos niveles, pero no están presentes en las mesas de toma de decisiones²⁵. Pasos que se deben seguir para integrar las cuestiones de género:

- Consultar a las trabajadoras y a sus representantes. Las mujeres pueden tener buenas ideas sobre la manera de respaldar el empleo en tiempos difíciles.
- Defender de forma activa el liderazgo de las mujeres en los órganos de coordinación de la respuesta ante una emergencia y promover la participación significativa de las mujeres.

²⁵ CARE International (junio de 2020), [Where Are the Women? The Conspicuous Absence of Women in COVID-19 Response Teams and Plans, and Why We Need Them](#) (¿Dónde están las mujeres? La notable ausencia de las mujeres en los equipos y planes de respuesta frente a la COVID-19 y por qué las necesitamos). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (abril de 2020), [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#) (Las mujeres en el centro de la lucha contra la crisis provocada por la COVID-19).

- Garantizar que todas las propuestas de financiamiento, evaluaciones del impacto y estrategias relacionadas sean cocreadas y codirigidas por mujeres, y que incluyan análisis de género integrales.
- Garantizar que se tienen en cuenta las necesidades de las mujeres que forman parte de los equipos de respuesta para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que se les concede tiempo libre remunerado con regularidad, y que se les provee de materiales y equipos de protección adecuados, así como apoyo psicosocial.

Garantizar la comunicación con perspectiva de género

Las mujeres, las niñas y otras poblaciones desatendidas tienen menos acceso a la información en muchos contextos por una multitud de razones, entre ellas, las altas tasas de analfabetismo femenino, la falta de posesión de radios, televisores o teléfonos móviles (o de acceso a ellos) y, a menudo, la menor interacción fuera del hogar. Esto puede dificultar la recepción de información esencial relacionada con la transmisión y la prevención de enfermedades, los servicios disponibles, las oportunidades de voluntariado y otros temas. Pasos que se deben seguir para integrar las cuestiones de género:

- Consultar a las mujeres, las niñas y otras poblaciones desatendidas para la elaboración de materiales y campañas destinadas a apoyar su divulgación.
- Adaptar los mensajes y la información sobre enfermedades u otras emergencias a las necesidades específicas de las mujeres; se deben elegir los canales adecuados. Esto puede incluir lo siguiente:
 - mensajes de texto, correos informativos, mensajes de radio o anuncios en el sitio web de la empresa;
 - mecanismos como comités, grupos de mujeres y redes informales, grupos de adolescentes, jóvenes y mujeres con discapacidades, entre otros;
 - servicios de respuesta ante el acoso y la violencia de género (como números de líneas telefónicas directas), si existen.
- Abordar de manera proactiva los rumores, la desinformación, las supersticiones y los estigmas relacionados con las enfermedades.
- Ofrecer servicios de comunicación disponibles a distancia a través de diferentes canales de comunicación, como líneas telefónicas directas, mensajes de texto, aplicaciones para teléfonos móviles y redes sociales (por ejemplo, fortalecer las aplicaciones y la tecnología móvil para ofrecer servicios a las mujeres sobrevivientes de violencia durante la cuarentena).

Fomentar los lugares de trabajo saludables y el respeto en los entornos laborales

Es fundamental que las empresas tengan en cuenta el acoso y la violencia de género en sus acciones de respuesta ante emergencias²⁶. Las medidas para controlar la propagación de la COVID-19 condujeron a un aumento de la violencia doméstica, la explotación y el abuso sexuales. Esto se aplica tanto al ámbito doméstico como al entorno laboral. A esto se sumó el estrés y la presión sobre la salud mental y física que provocó la pandemia, en la que las mujeres en

²⁶ ONU Mujeres (2022), [Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres](#).

particular tuvieron que compatibilizar múltiples responsabilidades con poca movilidad o tiempo de inactividad. Medidas que pueden implementar las empresas:

- Tomar con seriedad el riesgo de acoso y hostigamiento. Para obtener una mayor orientación, consulte las recomendaciones detalladas de IFC [sobre riesgos y respuestas en el lugar de trabajo](#).
- Analizar, fortalecer y revisar las estrategias, los planes de acción o las políticas relacionados con la prevención del acoso y la violencia de género para evaluar si responden al cambio de situación durante la emergencia y adaptarlos, según sea necesario.
- Integrar la prestación de servicios en distintas esferas (tanto para el personal como para los integrantes de la comunidad), como la salud mental y física, la vivienda, el apoyo a los ingresos y el acceso a recursos jurídicos y judiciales.
- Apoyar la salud mental de los empleados a través de diversas herramientas, como el acceso a la telemedicina, los autodiagnósticos digitales, la terapia psicológica, la meditación guiada y la creación de grupos de apoyo virtuales.
- Crear grupos de apoyo para empleados con el propósito de reducir el estigma de los problemas de salud mental mediante la promoción del contacto social, el apoyo entre pares y la educación sobre las enfermedades mentales, como la depresión y la ansiedad.

Asegurar los medios de subsistencia de las mujeres

Según una evaluación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres fueron las más afectadas por los recortes de ingresos como consecuencia de la pandemia²⁷. Durante la pandemia de la COVID-19, al igual que en otras emergencias, las mujeres experimentaron una importante carga sobre su tiempo. Las medidas de confinamiento conllevaron múltiples responsabilidades de cuidado, reducciones del tiempo de trabajo e incluso la salida permanente del mercado laboral. Además, dada la mayor probabilidad de que las mujeres tengan empleos informales y en pequeñas y medianas empresas, las restricciones impuestas a causa de la pandemia de la COVID-19 dificultaron la posibilidad de mantener sus medios de subsistencia. A continuación, se detallan algunas medidas que pueden implementar las empresas para garantizar los medios de subsistencia de las mujeres (adaptado en parte de un documento de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]²⁸ y de la reseña completa del estudio de caso sobre la igualdad de género y la COVID-19 presentado por IFC²⁹).

Dentro de la empresa:

- Ofrecer opciones de cuidado infantil público a los progenitores que trabajan en servicios esenciales, como atención médica, servicios públicos y servicios de emergencia.
- Reducir las horas de trabajo, proporcionar alivio a los trabajadores y gestionar las indemnizaciones por reducción de personal debido a suspensiones temporales y por enfermedad.
- Promover condiciones laborales flexibles, en las que se tengan en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores.

²⁷ OIT (2020), [La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo](#).

²⁸ Opciones de políticas propuestas por la OCDE (abril de 2020), [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#).

²⁹ IFC (noviembre de 2020), [COVID-19 and Gender Equality: Six Actions for the Private Sector](#) (COVID-19 e igualdad de género: Seis acciones para el sector privado).

- Realizar campañas dirigidas a los hombres para concientizar sobre la necesidad de compartir la carga del trabajo informal y no remunerado, sobre todo el cuidado de los niños, ancianos y enfermos.
- Ampliar el acceso a las indemnizaciones por desempleo para los trabajadores atípicos o considerar la posibilidad de efectuar pagos únicos a los trabajadores afectados.

En pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres:

- Adoptar medidas de mediación con respecto a los retrasos en los procedimientos de adquisición y los pagos.
- Minimizar la exposición a las perturbaciones mediante la diversificación de la base de proveedores y la ampliación de las oportunidades para las empresas que son propiedad de mujeres.
- Preservar las redes de proveedores mediante la proporción de la liquidez que tanto necesitan a las pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres. En una crisis como la de la pandemia por COVID-19, las empresas se enfocaron con justa razón en la gestión de efectivo; sin embargo, esto debe equilibrarse con la preservación de las redes de proveedores de las que dependen. A través de mesas redondas y entrevistas, IFC observó que las empresas proveyeron pagos acelerados o alivio en el flujo de fondos para dar una ayuda vital a sus principales proveedores.
- Fomentar los programas de desarrollo de proveedores. Las empresas pueden cultivar una red de proveedores resiliente a través del desarrollo de proveedores, una estrategia comercial que implica trabajar con diversos proveedores para mejorar su desempeño e impulsar el crecimiento continuo del negocio. Mediante estos programas, se ofrece formación y mentoría, se facilita la colaboración entre proveedores y se identifican proveedores con potencial que satisfagan las necesidades de adquisición actuales y futuras.
- Analizar la posibilidad de implementar medidas de apoyo con visión de futuro para fortalecer la resiliencia de las empresas, como programas de capacitación o mentoría, para ayudar a las pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres a evaluar y gestionar el impacto financiero de la crisis, a digitalizarse o a buscar nuevos mercados.

Crear servicios de apoyo para el personal en el emplazamiento o en las comunidades

La cooperación con organismos multilaterales que ya acumularon experiencia en la gestión de desastres puede ser útil para ofrecer mecanismos sólidos y flexibles de respuesta a las emergencias en los que se aprovechen sus conocimientos especializados y recursos. Por ejemplo, el [marco de Disponibilidad, Accesibilidad, Aceptabilidad y Calidad \(AAAQ\)](#) contiene preguntas destinadas a identificar los obstáculos que pueden enfrentar las mujeres y las niñas para acceder a los servicios de apoyo.

Además, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja elaboró una lista de verificación de buenas prácticas en materia de género y diversidad en la prestación de servicios de alivio, que se adaptó para este conjunto de herramientas (véase el recuadro 3B).

RECUADRO 3B | Lista de verificación de buenas prácticas en materia de género y diversidad en la prestación de servicios de apoyo³⁰

- Recopilar datos sobre la edad, el género y la diversidad de los integrantes del personal o la comunidad afectados.
- Garantizar que la evaluación de necesidades y los equipos de apoyo estén equilibrados en cuanto al género y la diversidad.
- Consultar a hombres y mujeres, y solicitar su opinión para garantizar que los servicios realmente satisfagan sus respectivas necesidades y que sean adecuados a nivel social y cultural.
- Contar con personal de apoyo masculino y femenino.
- Asegurar que la asistencia incluya artículos e información adecuados a las necesidades de salud reproductiva tanto de hombres como de mujeres, lo que incluye la protección contra el VIH/sida y otras enfermedades de transmisión sexual.
- Incluir asesoramiento sobre la prevención de la violencia doméstica y el consumo excesivo de alcohol cuando se preste apoyo psicosocial. Este apoyo debe tener en cuenta la necesidad de algunos hombres de hacer frente a los cambios en sus roles de género, por ejemplo, el cuidado de niños pequeños tras la muerte de su cónyuge.
- Diseñar servicios de apoyo de emergencia que respondan a las preferencias y las necesidades socioculturales y económicas identificadas por los hombres y las mujeres afectados, y tener en cuenta las consideraciones relacionadas con la privacidad y la seguridad.
- Identificar la posible necesidad de proteger a hombres y mujeres vulnerables, como los que forman parte de las minorías étnicas, los ancianos o las personas con discapacidad. Se debe vigilar y defender con rigurosidad la seguridad de estos grupos y, de igual manera, se deben presentar informes al respecto.

³⁰ Extraído de Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (IFRC) (2010), *A practical guide to Gender-sensitive Approaches for Disaster Management* (Una guía práctica para los enfoques con perspectiva de género en la gestión de desastres), Ginebra.

HERRAMIENTA 3.9

Nota de orientación sobre la recuperación de los medios de subsistencia con perspectiva de género

- » **OBJETIVO:** Garantizar que las mujeres se beneficien de los programas de recuperación de los medios de subsistencia.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad.

Beneficios de integrar las cuestiones de género en la recuperación de los medios de subsistencia

Se necesita un enfoque con perspectiva de género para la recuperación de los medios de subsistencia, ya que la pérdida de bienes asociada a los proyectos de infraestructura puede agravar las disparidades de género existentes. Una identificación inadecuada de las partes interesadas y sus necesidades puede dar lugar a sistemas desiguales de distribución de beneficios, tanto a nivel comunitario como doméstico. Esto, a su vez, limitará el impacto sobre la mejora de los medios de subsistencia y el acceso a recursos y servicios dentro de las familias y las comunidades. Es importante trabajar de manera constructiva con las mujeres y los hombres durante todo el proceso de participación de la comunidad para garantizar que los beneficios comunitarios se distribuyan de forma equitativa. Esto ayudará a las empresas a obtener la licencia social y mitigar cualquier riesgo para la reputación. En ese sentido, las mujeres son aliadas de la empresa en este proceso.

Las empresas deben considerar la posibilidad de diferenciar los impactos potenciales sobre las comunidades por sector y por la etapa en la que se encuentre el proyecto. Por ejemplo, el sector de la construcción puede generar impactos específicos sobre el uso de la tierra, mientras que la prestación de servicios puede generar impactos sobre industrias relacionadas que emplean a más mujeres que hombres. Las estrategias de mitigación incluidas en el reasentamiento, los mecanismos de atención de quejas y reclamos, el empoderamiento y otras áreas deben tener en cuenta estas diferencias.

A continuación, se presenta un panorama general de las medidas clave que deben adoptarse para garantizar que las cuestiones de género se incorporen en los planes de recuperación de los medios de subsistencia. En función del contexto y los objetivos específicos de la empresa, la aplicación de las medidas sugeridas puede variar desde un alcance básico/elemental hasta uno intensivo e impactante. Las medidas sugeridas pueden desglosarse y ampliarse según el contexto.

Fortalecer la resiliencia

Lo ideal es que una inversión **no solo recupere los medios de subsistencia, sino que también los refuerce y mejore de forma sostenible la situación de los grupos desatendidos**, y que supere con amplitud el enfoque de “cumplimiento”³¹. Se puede trabajar de manera activa para cerrar las

³¹ Véase también Banco Mundial (2010), *How to Ensure Better Outcomes for Women in Resettlement: A Toolkit* (Cómo garantizar mejores resultados para las mujeres en el reasentamiento: Un conjunto de herramientas), Washington, DC, Grupo Banco Mundial.

brechas y violaciones de los derechos humanos mediante la reducción de la desigualdad de género y otras formas generalizadas de discriminación. Un enfoque inclusivo puede mejorar el bienestar de comunidades enteras. Esto puede lograrse mediante el uso de una amplia gama de herramientas que se pueden identificar a través de la recopilación de datos con perspectiva de género y las consultas con las partes interesadas (véanse las **HERRAMIENTAS 3.5, 3.6 y 3.7**). Las medidas de empoderamiento deben adaptarse a hombres y mujeres, y también a otros subgrupos, como los jóvenes, con trayectorias de desarrollo complementarias, pero posiblemente divergentes³².

El fortalecimiento de la resiliencia puede ser un principio rector útil, ya que es el contrapeso a la vulnerabilidad e incluye la promoción de enfoques e intervenciones concertados para el desarrollo y la inversión. También defiende la complementariedad entre las acciones a corto plazo, en las que se abordan las necesidades inmediatas, y los programas a largo plazo, en los que se abordan las causas estructurales y se fortalecen las capacidades³³.

La inclusión es fundamental

El éxito depende de la adopción de enfoques inclusivos en los que se integre de forma continua a los agricultores y a la comunidad local, y se los sitúe en el centro del proceso de aprendizaje, por ejemplo, a través de ciclos continuos de retroalimentación³⁴.

- **Centrarse en los hogares desatendidos** que pueden estar encabezados por mujeres, menores o ancianos, personas con discapacidades o enfermedades crónicas, o por integrantes de subgrupos marginados a nivel social o económico dentro de la comunidad (como familias desplazadas u hogares por debajo de la línea de pobreza o pertenecientes a un grupo de minoría étnica). Se deben integrar como partes interesadas empoderadas y con el potencial de dirigir el proceso de recuperación de maneras únicas y contribuir a él.
- **Integrar a las organizaciones comunitarias y las ONG que representan a los grupos desatendidos**, asegurar su participación durante todo el proyecto y ofrecerles actividades de fortalecimiento de las capacidades a nivel individual e institucional.
- Para garantizar que las disparidades de género se aborden en el plan de recuperación de los medios de subsistencia, se debe **elaborar el plan** teniendo en cuenta los resultados de lo siguiente:
 - los conjuntos de datos a nivel nacional y regional;
 - los análisis de género de las políticas, las estrategias y la legislación del Gobierno sobre el uso de la tierra, los derechos sobre la tierra, los regímenes de tenencia de la tierra (consuetudinarios y formales), los recursos naturales, la agricultura, la inclusión financiera y otras áreas relacionadas con los medios de subsistencia;

³² Instituto Internacional para el Medio Ambiente y el Desarrollo (IIED) (2018), *Briefing: Gender considerations in the restoration of livelihoods: resettlement from hydropower* (Sesión informativa: Consideraciones de género en la recuperación de los medios de subsistencia: El reasentamiento a partir de la energía hidroeléctrica), Londres, Reino Unido, IIED.

³³ Para realizar un debate profundo y obtener ejemplos de buenas prácticas sobre el nexo entre resiliencia y empoderamiento, véase ActionAid y Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID) (2011), *What Works for Women?* (Qué funciona para las mujeres), Londres, ActionAid.

³⁴ Mottram, A. y otros (2007), *Resilience Design in Smallholder Farming Systems: A Practical Approach to Strengthening Farmer Resilience to Shocks and Stresses* (Diseño de resiliencia en los sistemas de cultivo de pequeños agricultores: Un enfoque práctico para fortalecer la resiliencia de los agricultores ante las crisis y tensiones), Washington, DC, Programa de Apoyo del Rendimiento Técnico y Operativo (TOPS) y Mercy Corps.

- las evaluaciones de vulnerabilidad y de género;
- las consultas con las partes interesadas con perspectiva de género;
- las prioridades nacionales de recuperación y las fuentes de financiamiento.

Comprender la economía de los hogares

Los hogares no son entidades homogéneas. En la programación de los medios de subsistencia, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- La manera desigual en que se distribuyen **los recursos, las responsabilidades y las limitaciones** entre los integrantes del hogar (por ejemplo, las mujeres tienen menos propiedad sobre la tierra y menos derechos de propiedad).
- La medida en que las mujeres enfrentan una mayor **falta de acceso** u obstáculos más importantes a los mecanismos de mercado, crédito y financiamiento, así como a estrategias de diversificación de los ingresos.
- La forma en que los hombres y las mujeres desempeñan **diferentes roles en el hogar** y contribuyen de distintas maneras: tareas de cuidado realizadas por los integrantes del hogar para atender a personas enfermas, ancianas o con discapacidad, con evaluación de la mano de obra existente y adicional que se asociaría a las actividades reproductivas (no remuneradas) y productivas (ingresos en efectivo). Con ello se pretende garantizar que las nuevas actividades relacionadas con la recuperación y los medios de subsistencia no impongan una carga excesiva sobre las mujeres, quienes siguen realizando la mayor parte del trabajo reproductivo o de cuidados en todo el mundo.
- La forma en que las mujeres y los hombres cumplen **diferentes roles en los sistemas de producción agrícola**. Pueden producir cultivos en diferentes cadenas de valor, y las medidas de recuperación deben incluir las pérdidas y otros impactos para todos los cultivos afectados. Cuando se afecten recursos forestales comunitarios, el plan debería dar cuenta de los costos económicos, ambientales y sociales relacionados con el uso de los recursos forestales comunitarios por parte de cada género. Otro ejemplo son las comunidades pesqueras; en las medidas de recuperación para ellas, se debería reconocer que los hombres son quienes pescan, pero las mujeres desempeñan un papel clave en el procesamiento y la comercialización del pescado.
- La posibilidad de que las mujeres y los hombres no se vean afectados de la misma manera por los **impactos y riesgos** asociados a la pérdida de los medios de subsistencia o el reasentamiento, y la posibilidad de que no respondan de la misma manera.
- La forma en que los roles de género influyen en el **flujo de ingresos** (por ejemplo, las mujeres son más responsables de las necesidades básicas del hogar que los hombres).

RECUADRO 3C | Desarrollo de habilidades y capacidades de las mujeres en Vietnam³⁵

El proyecto hidroeléctrico Song Bung 4, en Vietnam, fue el primero en recibir financiamiento del Banco Asiático de Desarrollo. Se adoptó un enfoque proactivo para promover la igualdad de género mediante la implementación de un complejo proceso de reasentamiento y recuperación de los medios de subsistencia de las minorías indígenas y étnicas. Se fortalecieron las habilidades y las capacidades de las mujeres mediante la mejora de las prácticas agrícolas tradicionales a través de la capacitación en el desarrollo de arrozales húmedos (principalmente para mujeres); el cultivo de frijol y maíz, y la horticultura (principalmente para mujeres); y la ganadería y la pesca (para hombres y mujeres).

Las actividades relacionadas con el desarrollo forestal comunitario también se han basado en una estrecha consulta y participación de mujeres de la minoría Co Tu, lo que incluye la selección de árboles para plantar, la protección natural de los bosques, el uso de abono verde, el deshierbe y la horticultura doméstica. Además, se organizaron clases de alfabetización en las aldeas afectadas, en las que participaron principalmente mujeres. El énfasis en la orientación hacia las mujeres en la capacitación y el uso de trabajadoras mujeres en la divulgación comunitaria se basó en el rol importante que desempeñan por tradición las mujeres Co Tu en la agricultura y la producción de alimentos.

Las nuevas habilidades y la información agrícola ayudaron a disminuir la monotonía del trabajo en el campo. Por ejemplo, una nueva técnica piloto de cultivo de frijol y maíz sigue las curvas de nivel del terreno para facilitar el acceso de las mujeres a sus cultivos en laderas pronunciadas y reducir la erosión del suelo en sus parcelas. Del mismo modo, se enseñó a las mujeres a utilizar abono verde y otras técnicas para aumentar la producción de hortalizas en los huertos familiares. Se demostró que las mujeres eran capaces de poner en práctica estos nuevos conocimientos, ya que supieron decidir cómo invertir su dinero a diario.

Intervenciones sugeridas

Lo ideal es que las intervenciones se diseñen con el propósito de fortalecer y aprovechar la base de activos existente de las poblaciones afectadas y los grupos desatendidos, lo que incluye a las mujeres en particular. Estos activos, además de los recursos productivos como la tierra, pueden incluir habilidades y certificación, capital financiero, salud física y mental, y seguridad física y mental frente a cualquier daño, y redes sociales. La recuperación de los medios de subsistencia también puede incluir medidas que ayuden a aumentar el acceso a los recursos productivos, los mercados, la educación y la información.

Un enfoque verdaderamente transformador puede contribuir a reducir el tiempo que las mujeres dedican a las tareas domésticas, como la recolección de agua o el procesamiento de alimentos,

³⁵ Banco Asiático de Desarrollo (2014), *Navigating gender-inclusive resettlement: The experience of the Song Bung 4 hydropower project in Viet Nam Mandaluyong City* (Recorrido por el reasentamiento con perspectiva de género: La experiencia del proyecto hidroeléctrico Song Bung 4 en la ciudad vietnamita de Mandaluyong), Filipinas, Banco Asiático de Desarrollo.

mediante la mejora del acceso al agua, el saneamiento y la electricidad. También se deberían tener en cuenta los factores ambientales, como la reducción de los efectos del cambio climático o la degradación de los recursos naturales causada por los proyectos de infraestructura. Esto puede lograrse mediante la combinación de las actividades de recuperación de los medios de subsistencia con otros aspectos de las estrategias de inversión social de una empresa.

El equipo asesor sobre infraestructuras sostenibles de IFC se asoció con agentes en el terreno para poner en marcha estrategias de inversión comunitaria que incluyen lo siguiente:

- Fomentar la producción agrícola sostenible e inclusiva, y el desarrollo de cadenas de valor.
- Crear programas de emprendimientos focalizados para impulsar las actividades comerciales de mujeres y jóvenes a nivel local.
- Crear programas de capacitación y fortalecimiento de las capacidades orientados a las mujeres y los jóvenes, y elaborados teniendo en cuenta las preferencias y las necesidades manifestadas (por ejemplo, en materia de inclusión financiera).
- Proporcionar capacitación y concientización para hombres y mujeres sobre la prevención de la violencia de género, su mitigación y la respuesta ante ella.
- Proporcionar capacitación sobre técnicas de agricultura y ganadería sostenibles.
- Proporcionar o propiciar el acceso a orientación profesional y el apoyo al empleo, lo que incluye el patrocinio de programas de formación de aprendices.
- Proporcionar o propiciar el acceso a oportunidades de formación profesional y capacitación técnica.

Las siguientes son algunas medidas adicionales:

- Abogar por la mejora de los derechos de las mujeres sobre la tierra y los recursos naturales, incluso dentro de las comunidades.
- Crear asociaciones y alianzas con redes regionales y nacionales dedicadas a la agricultura, la recuperación y la resiliencia, para aumentar la inclusión de las mujeres y los grupos marginados.
- Facilitar el acceso a información o servicios legales relacionados con el empleo, los permisos de trabajo o el registro de empresas.
- Facilitar el acceso a los servicios financieros (como ahorros, transferencias monetarias y préstamos) para ayudar a estabilizar los flujos de fondos de los hogares y proporcionar capital semiente para las inversiones de las familias en actividades comerciales o de capacitación.
- Propiciar el acceso a los servicios de ayuda comercial y a la capacitación para emprendedores.

Medios de subsistencia en contextos urbanos

En los entornos urbanos, es fundamental incluir las ocupaciones urbanas informales en los planes de recuperación de los medios de subsistencia por medio del análisis de los diferentes tipos de ingresos que generan los hombres y las mujeres. La recuperación de los medios de subsistencia en los entornos urbanos puede basarse en la disponibilidad de instituciones de capacitación para ofrecer a las mujeres oportunidades nuevas y más lucrativas. En Lahore (Pakistán), un proceso de reasentamiento urbano incluyó una encuesta de género para mujeres, quienes expresaron

de manera unánime la necesidad de tener mejores oportunidades comerciales e identificaron la capacitación y el fortalecimiento de las capacidades en costura, docencia, computación y cocina como sus necesidades prioritarias³⁶. Las medidas adaptadas para los medios de subsistencia urbanos son muy importantes cuando las poblaciones de refugiados se ven afectadas por proyectos de infraestructura, ya que suelen representar un alto porcentaje de los hogares encabezados por mujeres y dependen de áreas de trabajo informales y precarias³⁷.

Medios de subsistencia en contextos de conflicto

En situaciones de conflicto, posteriores a un conflicto o de fragilidad, la recuperación de los medios de subsistencia puede contribuir a la consolidación de la paz mediante el aumento del acceso de las personas afectadas por el conflicto o el cambio climático a recursos limitados y el fortalecimiento de la cohesión social mediante la gestión comunitaria de esos recursos. Si se ejecutan con un enfoque que tenga en cuenta el género y las necesidades de hombres y mujeres, las medidas de recuperación de los medios de subsistencia pueden ayudar a reducir las desigualdades y lograr resultados de desarrollo sostenible. Por ejemplo, la restauración de la infraestructura hídrica en zonas afectadas por conflictos puede llevar a la reanudación de las actividades relacionadas con la agricultura, los servicios de salud, la educación, el saneamiento y otros servicios esenciales³⁸.

Intercambio de conocimientos y asociaciones orientadas a la recuperación de los medios de subsistencia

El intercambio de conocimientos sobre cuestiones, estrategias y resultados clave relacionados con el género en la recuperación de los medios de subsistencia puede ayudar a identificar mejores prácticas y oportunidades.

- Distribuir todas las evaluaciones, estudios y productos de conocimientos a los expertos en cuestiones de género, grupos de trabajo o instituciones nacionales para realizar un examen de expertos con el fin de garantizar el mayor nivel de exactitud posible.
- Consultar a otros grupos de expertos, en especial en lo que respecta a la agricultura/agrosilvicultura o a las cadenas de producción o de valor, ya que las intervenciones en materia de medios de subsistencia en este sector se rigen por una multitud de factores influyentes, y los riesgos y resultados deben medirse con las herramientas y los indicadores adecuados. Las organizaciones humanitarias y de desarrollo a menudo cuentan con los conocimientos especializados necesarios y pueden ser asociados útiles.
- Después de las intervenciones, es necesario realizar encuestas socioeconómicas para evaluar hasta qué punto los resultados del reasentamiento fueron exitosos y los medios de subsistencia se recuperaron después del proyecto. Las encuestas deben complementarse con actividades independientes de seguimiento y evaluación.

³⁶ Roquet, V. y otros (2017), *Urban Land Acquisition and Involuntary Resettlement* (Adquisición de tierras urbanas y reasentamiento involuntario), Washington, DC, Banco Mundial.

³⁷ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), *Refugee Livelihoods in Urban Settings* (Medios de subsistencia de los refugiados en los entornos urbanos).

³⁸ Coyle, I. y otros (2016), *From Fragility to Resilience: Managing Natural Resources in Fragile Situations in Africa* (De la fragilidad a la resiliencia: La gestión de los recursos naturales en situaciones de fragilidad en África), Abiyán, Banco Africano de Desarrollo.

RECUADRO 3D | Invertir en las mujeres en toda la cadena de valor agroindustrial³⁹

En el informe y guía de IFC *Investing in Women along Agribusiness Value Chains* (Invertir en las mujeres en toda la cadena de valor agroindustrial), se insta al sector privado a realizar inversiones para cerrar las brechas entre hombres y mujeres en la agroindustria. Este documento se centra en cuatro etapas diferentes de una cadena de valor simplificada:

1. Provisión de insumos (por ejemplo, suministro de semillas y fertilizantes)
2. Producción
3. Procesamiento y almacenamiento posterior a la cosecha
4. Transporte, venta y comercialización

En cada etapa de la cadena de valor, el informe ayuda a las empresas a identificar los posibles beneficios de cerrar las brechas de género. Para ello, los autores analizan las contribuciones y las limitaciones de las mujeres en cada etapa, proponen soluciones para el sector privado, demuestran la justificación económica para realizar inversiones con perspectiva de género y presentan estudios de caso de buenas prácticas.

³⁹ IFC (2016), *Investing in Women along Agribusiness Value Chains* (Invertir en las mujeres en toda la cadena de valor agroindustrial).

HERRAMIENTA 3.10

Consideración de las cuestiones de género en el seguimiento y la evaluación participativos y en los mecanismos de atención de quejas y reclamos

- » **OBJETIVO:** Garantizar la participación de las mujeres en el seguimiento y la evaluación participativos, y en los mecanismos de atención de quejas y reclamos para las comunidades afectadas por el proyecto.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad o experto independiente en cuestiones de género.

Acerca de las estrategias de responsabilidad social: Seguimiento y evaluación participativos, y mecanismos de atención de quejas y reclamos

Los integrantes de la comunidad, hombres y mujeres por igual, deben contar con una forma de expresar sus inquietudes, preguntas, quejas o sentimientos de satisfacción sobre un proyecto de infraestructura y las actividades de divulgación en específico. Por ello, los procesos participativos de seguimiento y evaluación y los mecanismos de atención de quejas y reclamos son fundamentales.

Estos instrumentos son muy valiosos si no se escuchan ni se incorporan todas las voces en las diversas etapas de desarrollo del proyecto. Son métodos eficientes y eficaces para detectar problemas existentes y potenciales lo antes posible y durante toda la vigencia de un proyecto. La participación de hombres y mujeres en el diseño inicial de los procesos y mecanismos, así como en su ejecución, garantizará la máxima eficacia y funcionalidad para todos los integrantes de la comunidad. Esto aumentará las posibilidades de éxito y, a su vez, contribuirá al buen funcionamiento del proyecto y de las iniciativas comunitarias.

Los mecanismos participativos de seguimiento y atención de quejas y reclamos adoptan diversas formas, cada uno con sus propios valores y técnicas de implementación específicas. En lugar de detallar todas las técnicas, esta herramienta proporciona orientación que se puede incorporar en cualquiera de los enfoques que se considere utilizar⁴⁰. Cabe señalar que muchas instituciones financieras exigen estos mecanismos. Por ejemplo, la Norma de Desempeño 1 de IFC exige establecer mecanismos de atención de quejas y reclamos para abordar las quejas y facilitar la resolución de las inquietudes de las comunidades afectadas en relación con el desempeño ambiental y social de los clientes de IFC.

⁴⁰ Para obtener más información sobre el diseño de mecanismos de atención de quejas y reclamos, consulte la [Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities](#) (Nota sobre buenas prácticas para el tratamiento de las quejas y los reclamos de las comunidades afectadas por el proyecto) de IFC y la [Grievance Mechanism Toolkit: A practical guide for implementing grievance mechanisms in different sectors](#) (Conjunto de herramientas del mecanismo de atención de quejas y reclamos: Guía práctica para la implementación de mecanismos de atención de quejas y reclamos en distintos sectores) de la CAO.

Diseño de procesos de seguimiento y evaluación participativos y con perspectiva de género

Las técnicas participativas de seguimiento y evaluación (como el diagnóstico rural participativo, las entrevistas con informantes clave, el relevamiento de resultados y los sistemas de calificación de la comunidad) difieren de las metodologías tradicionales de seguimiento y evaluación porque permiten que la comunidad afectada por el proyecto intervenga en la determinación de los indicadores, las prioridades y la manera de medir el éxito de los proyectos y las iniciativas comunitarias. También permiten que las comunidades se identifiquen con los resultados (véase la [HERRAMIENTA 3.16](#) para obtener más información sobre los sistemas de calificación de la comunidad). Las instituciones de desarrollo utilizan cada vez más técnicas participativas de seguimiento y evaluación porque estas garantizan un análisis más preciso de los resultados del proyecto.

Los diversos integrantes de la comunidad deben tener la capacidad de desempeñar una función equitativa en todos los pasos del proceso participativo de seguimiento y evaluación, y se los debe animar a que lo hagan. Las siguientes son algunas formas de facilitar la participación inclusiva:

- **Definir indicadores:** Toda técnica de seguimiento participativo comienza con la definición de los indicadores de éxito, es decir, un proyecto ejecutado o un servicio prestado de manera satisfactoria. Permitir que las personas afectadas por un servicio participen en la determinación de los parámetros con los que dicho servicio se evalúa ayuda a garantizar que se presta atención a los atributos y servicios clave del proyecto y demuestra el compromiso de rendir cuentas por tales servicios. Es esencial que las mujeres de la comunidad participen en la determinación de estos indicadores, para que se reflejen las prioridades tanto de los hombres como de las mujeres. Los indicadores se pueden determinar a nivel del proyecto y el programa, y también a un nivel superior, como los que permiten medir aumentos en la igualdad de las mujeres dentro de la comunidad o la satisfacción de sus necesidades estratégicas en materia de género, como el porcentaje de mujeres que participan en las reuniones comunitarias o el porcentaje de mujeres con acceso a ingresos en efectivo o títulos de propiedad de la tierra o inmuebles.
- **Desglosar los datos por género:** Como se señaló anteriormente, desglosar los datos por género es uno de los primeros pasos para integrar la perspectiva de género en los proyectos y las iniciativas de la comunidad. La única manera de evaluar si un proyecto o programa perjudica de manera desproporcionada a las mujeres consiste en analizar sus impactos sobre las mujeres de manera separada de sus impactos sobre los hombres. Los programas y las políticas que parecen ser “neutrales con respecto al género” corren el riesgo de beneficiar a los hombres en detrimento de las mujeres y de perpetuar o, incluso, exacerbar las desigualdades de género existentes (para obtener información adicional, véase la [HERRAMIENTA 3.6](#)).
- **Compartir y analizar datos con hombres y mujeres:** Los resultados se pueden dar a conocer públicamente (por ejemplo, a través de reuniones comunitarias) o de manera confidencial, y difundirse más adelante. Se debe intentar asegurar la participación igualitaria de hombres y mujeres y que ambos tengan igual acceso a los resultados.
- **Adaptar el proyecto o programa para reducir los impactos negativos sobre las mujeres y aumentar la igualdad de los beneficios:** Los datos desglosados por género se deben comparar con los datos de línea de base para determinar las formas en que el proyecto o programa puede perjudicar o beneficiar a hombres y mujeres de manera desproporcionada, aunque inadvertida. Los cambios y las adaptaciones deben realizarse en colaboración con los hombres y las mujeres de la comunidad para que se pueda garantizar que el proyecto los beneficie por igual.

Diseño de mecanismos de atención de quejas y reclamos para mujeres y hombres

Los mecanismos de atención de quejas y reclamos ofrecen un proceso formal y transparente para que los integrantes de la comunidad expresen sus inquietudes o hagan preguntas sobre los proyectos de infraestructura. Estos mecanismos varían desde un enfoque simple, como una caja para depositar quejas escritas a mano, hasta procesos más complejos y formales.

Muchos inversionistas institucionales exigen que las comunidades afectadas por los proyectos tengan acceso a un mecanismo de atención de quejas y reclamos. Este mecanismo crea una forma confiable de conocer las inquietudes de la comunidad, lo que permite a la empresa adoptar las medidas necesarias para abordar los problemas y, de esa manera, minimizar el riesgo y salvaguardar la relación entre la empresa y la comunidad.

Obstáculos a la participación

Los hombres y las mujeres, lo que incluye a los grupos vulnerables dentro de ambas comunidades, pueden enfrentar obstáculos a la hora de expresar sus quejas sobre un proyecto de infraestructura. Estos obstáculos pueden incluir desde dificultades logísticas hasta desafíos culturales, como los siguientes:

- Expectativas culturales para las mujeres o determinados grupos vulnerables. Esto puede llevarlos a silenciar sus reclamos.
- Niveles más bajos de alfabetización de algunos grupos comunitarios. Esto puede dificultar la expresión de las inquietudes cuando los procesos exigen que estas se presenten escritas a mano.
- Escaso conocimiento de los procesos formales. Esto puede ocurrir si la empresa no garantiza una participación equitativa en las consultas y las reuniones comunitarias.
- Falta de personal con diversidad de género en el mecanismo de atención de quejas y reclamos.
- Falta de comprensión y conocimiento de la comunidad por parte del personal del mecanismo de atención de quejas y reclamos. Es posible que dicho personal no esté familiarizado con los problemas que enfrentan los hombres, las mujeres y los integrantes vulnerables de la comunidad. También es posible que carezca de capacitación sobre el manejo adecuado de las cuestiones de género.
- Dinámicas de género basadas en la cultura. En algunas comunidades, se espera que las mujeres dependan de los familiares hombres en lugar de acceder de manera directa a los procesos de quejas, las autoridades policiales o los abogados.
- Utilización de estructuras informales de atención de quejas y reclamos. Puede que algunos grupos comunitarios conozcan mejor las estructuras informales de atención de quejas y reclamos, como las asociaciones de mujeres. Otros podrían creer que no les corresponde participar en los procedimientos formales del mecanismo de atención de quejas y reclamos.

Pasos concretos para propiciar el acceso y el uso igualitarios de los mecanismos de atención de quejas y reclamos

Estas son algunas medidas específicas que la empresa puede adoptar para garantizar que tanto hombres como mujeres puedan hacer uso de los mecanismos de atención de quejas y reclamos⁴¹:

- Incluir a las mujeres en el diseño del mecanismo desde el principio.
- Dar a conocer todos los pasos pertinentes del proceso de atención de quejas y reclamos, y asegurarse de alcanzar una amplia divulgación en toda la comunidad. Esto incluye la información sobre los puntos de contacto para acceder al mecanismo, la manera de registrar un reclamo, las etapas y los plazos del mecanismo, los plazos en que se enviarán a los reclamantes las comunicaciones sobre el avance del reclamo, y la disponibilidad de recursos de asesoramiento o apoyo de expertos y cómo se financian⁴².
- Mantener una difusión constante del mecanismo. Esto garantizará que los integrantes de la comunidad, lo que incluye a los residentes nuevos, se mantengan informados. Se puede incluir a organizaciones comunitarias locales, grupos de mujeres y ONG para garantizar que la información continúe llegando a los diversos integrantes de la comunidad⁴³.
- Analizar los posibles obstáculos que podrían impedir el acceso y la participación igualitarios de la mujer (véase la lista mencionada anteriormente).
- Asegurarse de que el mecanismo sea compatible con los derechos, tanto en el proceso como en los resultados (para obtener más información sobre este tema, consulte la siguiente sección).
- Fundamentar el diseño del mecanismo en la inclusión, la participación y el empoderamiento de todas las personas, con un enfoque especial en las personas vulnerables.
- Designar a un defensor de las cuestiones de género en la empresa para garantizar que las quejas y los reclamos de hombres y mujeres se aborden por igual.
- Como mínimo, se debe nombrar a un defensor de las cuestiones de género en el equipo de participación de la comunidad.
- Para aplicar las mejores prácticas y evitar la apropiación de los beneficios por parte de las élites, se debe nombrar también a un representante de género de la comunidad elegido de manera democrática.

Formas de facilitar el acceso y el uso igualitarios de los mecanismos de atención de quejas y reclamos

A continuación, se presentan algunos ejemplos de maneras de alentar a todos los integrantes de la comunidad, hombres y mujeres por igual, a utilizar los mecanismos de atención de quejas y reclamos.

- No cobrar una tarifa por el uso.

⁴¹ Hill, C. y K. Newell (2009), *Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment* (Mujeres, comunidades y minería: El impacto de la minería sobre las mujeres y la función de la evaluación del impacto con perspectiva de género), Carlton, Oxfam Australia, pág. 6.

⁴² Iniciativa de Responsabilidad Social Corporativa (CSRI) (2008), *Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders* (Mecanismos de atención de quejas y reclamos compatibles con los derechos: Una herramienta de orientación para las empresas y sus partes interesadas), Cambridge, Escuela de Gobierno John F. Kennedy, Universidad de Harvard.

⁴³ *Ibidem*.

- Proporcionar formularios sencillos, fáciles de utilizar y con instrucciones claras.
- Establecer más de un método para presentar una queja, de modo que las personas puedan elegir el que mejor satisfaga sus necesidades, el que garantice la confidencialidad de su presentación y el que no les impida realizar sus reclamos con libertad. Por ejemplo, las personas analfabetas pueden optar por presentar la solicitud en persona o a través de una línea telefónica directa y anónima; otras personas tal vez prefieran hacer la presentación por escrito para completarla de forma rápida y anónima.
- Propiciar el acceso de las personas que solo hablan el idioma local o que son analfabetas al proceso de presentación de quejas y reclamos. Ofrecer asistencia y protecciones para garantizar la presentación exitosa de la queja o el reclamo.
- Crear un proceso de autorización para presentar quejas de terceros. En el caso de las quejas presentadas en nombre de otra persona, se debe proporcionar una forma de confirmar que quien presenta la queja tenga la autorización para hacerlo.
- Dar a conocer con claridad más de un punto de acceso al mecanismo de atención de quejas y reclamos. Designar al menos un punto de acceso independiente y separado de la empresa, como una organización comunitaria o un representante comunitario, un sindicato comercial o de los trabajadores o un representante de este, una defensoría del pueblo o una línea directa. Garantizar que esté disponible para todo el mundo y no solo para los integrantes de la organización o el sindicato al que representan⁴⁴.
- Proporcionar lugares separados y analizar cualquier adaptación adicional que sea necesaria para facilitar la participación de mujeres y hombres, según corresponda.
- Garantizar la seguridad de los lugares tanto para hombres como para mujeres. Se debe equipar a los puntos de acceso con una buena iluminación y un acceso fácil; además, su ubicación no debe ser aislada, pero tampoco demasiado pública.
- Garantizar el anonimato de los reclamantes.
- Tomar con seriedad todas las quejas y tratar a todos los reclamantes con respeto.
- Analizar la posibilidad de ofrecer capacitación a los grupos comunitarios locales. En algunas comunidades, es posible que se prefieran las estructuras informales de atención de quejas y reclamos. En tales situaciones, se puede proporcionar capacitación a los grupos comunitarios locales, las asociaciones de mujeres o las plataformas de diálogo de mujeres, para que sepan cómo gestionar las quejas que se les confíen. Esto también ayudará a garantizar que, en el proceso formal de quejas y reclamos, se incorporen todas las quejas y los reclamos recopilados por este medio.

⁴⁴ CSRI, [Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders](#).

HERRAMIENTA 3.11

Diseño de procesos de reasentamiento que tengan en cuenta las cuestiones de género⁴⁵

- » **OBJETIVO:** Garantizar que el proceso de reasentamiento facilite la igualdad de oportunidades y minimice los daños desproporcionados que sufren las mujeres.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad, especialista en reasentamiento o experto independiente en cuestiones de género.

En los casos en que se llevan a cabo procesos de reasentamiento de los residentes locales en el marco de los proyectos de infraestructura, los integrantes vulnerables o más desfavorecidos de la comunidad⁴⁶ son los que corren más riesgo de sufrir una mayor marginación. Puede que enfrenten las dificultades más importantes para reconstruir su vida después del reasentamiento y, sin embargo, podrían recibir el nivel más bajo de compensación y asistencia de los programas de reasentamiento tradicionales.

Para brindar la mayor libertad a las personas afectadas por el proyecto y permitirles que tomen sus propias decisiones sobre su vida después del reasentamiento, es fundamental que se implemente un proceso de reasentamiento inclusivo, adaptado a las necesidades e inquietudes específicas de cada subgrupo y que incluya a todos los integrantes de la comunidad.

Compensación para los propietarios de tierras e inmuebles y también para los usuarios

Cuando una empresa negocia la compra de tierras o el reasentamiento con una comunidad afectada por el proyecto, el reasentamiento suele diseñarse con el objetivo de compensar a los propietarios de tierras o inmuebles, para que puedan mantener o mejorar su calidad de vida y sus actividades generadoras de ingresos. Sin embargo, muchos de los usuarios o residentes de la tierra o los inmuebles no son necesariamente sus propietarios, por lo que un acuerdo que solo contempla una compensación para los propietarios implica excluir a todo un grupo de integrantes de la comunidad: los usuarios o arrendatarios. A menudo, estos grupos se encuentran entre los más pobres y vulnerables y dependen de la tierra o el inmueble como su vivienda, sustento o medio de subsistencia principal. Corren un riesgo importante de perderlo todo si no se aborda su situación durante el proceso de reasentamiento. En los entornos urbanos, los arrendatarios que son desplazados debido a un proyecto pueden verse obligados a mudarse a una zona con valores de inmuebles y precios de alquiler más altos, lo que los pone en una desventaja económica aún mayor. Incluir o compensar solo a los propietarios del inmueble sería fallarle a este grupo de personas por completo y podría perpetuar la desigualdad urbana y la gentrificación.

⁴⁵ Gran parte de esta herramienta se basa en la [lista de verificación en materia de género del Banco Asiático de Desarrollo: Reasentamiento](#), Manila, Banco Asiático de Desarrollo (2003).

⁴⁶ “Esta situación de desventaja o vulnerabilidad puede deberse a motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición de una persona o un grupo. El cliente también debe tener en cuenta factores como el género, la edad, el origen étnico, la cultura, la alfabetización, la enfermedad, la discapacidad física o mental, la pobreza o la desventaja económica, y la dependencia de recursos naturales únicos” (Norma de Desempeño 1 de IFC, pág. 4).

Una manera de garantizar que se tenga en cuenta a todas las personas afectadas por el reasentamiento es el enfoque adoptado por IFC. La Norma de Desempeño 5 de IFC exige que “las personas económicamente desplazadas que no tengan reclamos legalmente reconocidos sobre las tierras [...] recibirán una compensación por los bienes perdidos que no sean tierras (tales como cultivos, infraestructura de irrigación y otras mejoras realizadas a estas) al costo de reposición total”.

Mayor riesgo para las mujeres en el proceso de reasentamiento

Si no se adapta el proceso de reasentamiento a las necesidades de las personas reasentadas, se podría agravar el riesgo de que la comunidad (o las personas más vulnerables, que suelen ser las mujeres) termine en una situación peor que antes del proyecto.

En muchos países, las mujeres no pueden tener tierras a su nombre debido a restricciones legales o a la costumbre local. Un proceso de reasentamiento que no tenga en cuenta este aspecto podría aumentar la vulnerabilidad de las mujeres a la pérdida de tierras o medios de subsistencia, o a recibir una compensación inadecuada por la pérdida de las tierras que, de hecho, poseen o utilizan. En el caso de las mujeres cuyas responsabilidades domésticas dependen del acceso a la tierra, como la agricultura de subsistencia, la falta de compensación por el reasentamiento puede aumentar la presión y exacerbar otras desigualdades dentro del hogar.

Los procesos de reasentamiento que empeoran las disparidades de género pueden tener impactos negativos no solo para la comunidad, sino también, en última instancia, para la empresa. Por otro lado, la experiencia muestra que las estrategias de participación comunitaria inclusivas y con equidad de género y que se centran en la reducción de la pobreza ayudan a obtener una licencia social para operar más sólida, que es la piedra angular de un vínculo de calidad con la comunidad.

“La clave para la participación es contar con la información completa. Para que las personas afectadas puedan ejercer su derecho a la rehabilitación, deben estar plenamente informadas”.

— Lista de verificación en materia de género: Reasentamiento, Banco Asiático de Desarrollo

GRÁFICO 3A | Efectos del género sobre los impactos del reasentamiento

Es posible que las mujeres no tengan derechos legales o consuetudinarios para tener la titularidad de las tierras o los inmuebles que utilizan.	Es posible que quienes no sean propietarios de las tierras, aunque sus medios de subsistencia dependan de ella, no sean elegibles para recibir compensación después del reasentamiento.
Los hombres y las mujeres pueden tener diferentes niveles de participación en la mano de obra generadora de ingresos.	Es posible que los trabajadores que no generen ingresos no reciban empleo ni ayuda para obtener ingresos ni medios de subsistencia. Esto puede afectar de manera desproporcionada a las mujeres, que, con mayor frecuencia, realizan trabajos no remunerados en el hogar.
Las mujeres suelen ser responsables de la recolección de agua, material combustible, forraje o productos forestales.	El reasentamiento podría aumentar la distancia hasta las fuentes de agua, el material combustible, el forraje o los productos forestales, o la escasez de estos, por lo que su recolección podría llevar más tiempo, lo que repercutiría en la vida de las mujeres y aumentaría su susceptibilidad a la violencia.
Los hombres y las mujeres pueden tener diferentes niveles de movilidad y acceso dentro de la comunidad, la ciudad o la región.	La movilidad limitada dificulta aún más la adaptación a las alteraciones de la ubicación, en especial si la reubicación provoca una disminución de la movilidad y una ruptura de las redes sociales. La falta de vínculos sociales también puede reducir el acceso de las mujeres al financiamiento, el cual suele obtenerse a través de las redes sociales.
Los hombres y las mujeres pueden tener diferentes niveles de conocimiento sobre sus derechos y oportunidades legales.	Es posible que las mujeres en particular no estén informadas sobre los recursos y las protecciones legales disponibles.
La desigualdad de género suele conducir a la violencia doméstica y de género.	Los cambios sociales y económicos provocados por el reasentamiento pueden aumentar la violencia doméstica y de género.
En todo el mundo, las mujeres tienen, en promedio, un estado nutricional más bajo que los hombres y tasas más altas de mortalidad y morbilidad.	Los estudios demuestran que el reasentamiento involuntario se correlaciona con un empeoramiento del estado nutricional y un aumento de la mortalidad y morbilidad de las mujeres.

Cuando tanto los hombres como las mujeres consideran que los acuerdos son beneficiosos, se pueden reducir las fricciones dentro del hogar y la comunidad. Esto también puede ayudar a mitigar el riesgo de protestas y otras oposiciones al proyecto, que podrían interrumpir las operaciones y alarmar a los inversionistas.

Si bien esta herramienta se centra en garantizar que los hombres y las mujeres estén incluidos en el desarrollo de los planes de reasentamiento, es importante recordar a los usuarios que los hombres y las mujeres no son grupos homogéneos, y que existen diferentes niveles de vulnerabilidad. En lo que respecta a las consultas, negociaciones, compensaciones y opciones de reubicación y medios de subsistencia, el proceso de reasentamiento debe reflejar las necesidades de todos los miembros de la comunidad con un enfoque inclusivo que se extienda a todos los integrantes del hogar. Se deben tener en cuenta las diferencias religiosas, culturales y económicas, como la situación socioeconómica, la religión, el origen étnico, la discapacidad y el estado civil. El uso de las herramientas de evaluación que se incluyen en este conjunto de herramientas puede ayudar a comprender mejor las normas culturales de la comunidad; la dinámica, los roles y las responsabilidades de género, y los diversos subgrupos, lo que propiciará un proceso de reasentamiento más efectivo y equitativo.

Cabe señalar que esta herramienta no tiene el objetivo de ser una guía integral para el reasentamiento, sino que se diseñó con el fin de complementar la estrategia de reasentamiento preexistente de una empresa. El objetivo es anticiparse a las necesidades de los integrantes de la comunidad, tanto hombres como mujeres, con respuestas que aborden de la forma adecuada estas necesidades antes, durante y después de la transición.

Guía para un proceso de reasentamiento con perspectiva de género

Antes de iniciar el proceso de reasentamiento, es fundamental contar con un equipo de reasentamiento con equilibrio de género. Este equilibrio puede mejorar la capacidad de respuesta a los problemas de la comunidad y conducir a una planificación del reasentamiento más matizada y con perspectiva de género. Un equipo con diversidad de género también ayuda a facilitar la comunicación con los diversos segmentos de la comunidad, ya que los equipos conformados solo por hombres o solo por mujeres pueden tener dificultades para interactuar con determinados grupos.

Fase 1: Entender y preparar a la comunidad

La primera fase es fundamental para garantizar un proceso de reasentamiento equitativo y con perspectiva de género. Los pasos se detallan a continuación.

Paso 1. Recopilar datos pertinentes y desglosados por género durante la etapa de evaluación

- a. División del trabajo dentro del hogar.
- b. Rol de hombres y mujeres en los mecanismos de toma de decisiones dentro de la comunidad y el hogar.
- c. Contribución a los ingresos del hogar (trabajo formal e informal, contribuciones financieras y en especie) y actividades de subsistencia.
- d. Acceso a la tierra, los inmuebles, el financiamiento y otros recursos, y su control y posesión a nivel del hogar (véase la siguiente sección sobre la propiedad y el uso de la tierra para obtener los datos específicos sobre la tierra y los inmuebles que se deben recopilar).

- e. Niveles de concientización sobre los derechos y procesos legales, grado en que se ejercen los derechos y grado de interacción con funcionarios e instituciones como los bancos.
- f. Existencia de redes solidarias de mujeres, como cooperativas centradas en actividades productivas.
- g. Indicadores de salud y nutrición, sobre todo los servicios disponibles para las mujeres y las personas vulnerables.
- h. Niveles de educación y alfabetización.
- i. Idiomas que se hablan:
 - Es posible que las mujeres en particular, las minorías étnicas, las personas de edad avanzada o las personas con un nivel de educación más bajo no hablen el idioma nacional. En las zonas rurales son pocas las personas que hablan el idioma nacional.
- j. Dimensiones de género del uso legal o consuetudinario de la tierra y los inmuebles, y de su propiedad:
 - ¿Existen dimensiones de género en las leyes formales y consuetudinarias relativas a la propiedad, transferencia y herencia de la tierra, los inmuebles y los recursos naturales?
 - ¿El Gobierno nacional suscribió algún acuerdo internacional que regule el reasentamiento?
- k. Propietarios o arrendatarios formales de las tierras que se tengan en cuenta para el reasentamiento.
- l. Usuarios reales de cualquier tierra que se tenga en cuenta para el reasentamiento, independientemente de si son arrendatarios formales o no lo son.
- m. Restitución (cuando corresponda):
 - ¿Qué tierras se restituirán después del desmantelamiento del proyecto?
 - ¿A quiénes se restituirán las tierras?
- n. Posibles impactos y riesgos de otorgar dinero u otros beneficios directamente a hombres o mujeres:
 - ¿Los fondos que se entregan a los hombres llegan a la familia? ¿Los hombres incluyen a sus esposas en la toma de decisiones sobre el uso de esos fondos?
 - Cuando las mujeres reciben dinero, ¿los hombres asumen el control de dicho dinero?
 - ¿Entregar dinero a las mujeres aumenta el riesgo de violencia doméstica o de género?

Paso 2. Asegurar la participación de las mujeres en las consultas, las negociaciones y la planificación

- a. Confirmar que se analicen y diseñen programas y protecciones de compensación y reasentamiento tanto para los propietarios como para los usuarios de la tierra.

- b. Garantizar que hombres y mujeres de todos los grupos socioeconómicos estén plenamente informados sobre el proyecto y el proceso de reasentamiento, y permitir que revisen los planes a través de procesos abiertos y de rendición de cuentas:
 - Programar foros y consultas con la comunidad, y no solo proporcionar información de manera unidireccional, para facilitar el diálogo y responder a las preguntas de los integrantes de la comunidad.
 - Garantizar que las reuniones se lleven a cabo en los idiomas locales y que la información se traduzca a los idiomas que hablan los integrantes de la comunidad.
 - Proporcionar métodos de comunicación alternativos a los residentes analfabetos.
 - Tener especial cuidado de incluir, en especial, a las mujeres vulnerables: aquellas que viven en la pobreza, las solteras, las viudas, las que tienen discapacidades o las que pertenecen a grupos de minorías étnicas (en las comunidades polígamas, garantizar que no solo se incluya a los esposos y sus primeras esposas, sino también a las esposas adicionales).
- c. Incluir a hombres y mujeres en la toma de decisiones y el diseño del proceso de reasentamiento en todas sus etapas.
- d. Incluir a hombres y mujeres en las consultas y negociaciones y tenerlos en cuenta en todas las fases del proceso relacionado con la tierra y el reasentamiento, desde la planificación hasta la ejecución, en lugar de limitar las consultas a los líderes comunitarios, que, por lo general, son hombres.
- e. Utilizar las técnicas y adaptaciones que se sugieren en este conjunto de herramientas para garantizar la presencia de hombres y mujeres de todos los grupos socioeconómicos:
 - Programar las consultas en horarios y lugares convenientes tanto para hombres como para mujeres.
 - Organizar el cuidado infantil o el transporte, si es necesario.
 - Convocar reuniones separadas con hombres y mujeres, o tener los correspondientes facilitadores de género para grupos específicos: esto puede ser muy útil para reunir opiniones divergentes sobre temas sensibles como el agua, el saneamiento, la higiene (incluidos los baños), los planos de la vivienda y la violencia doméstica y de género.
 - Utilizar técnicas de diagnóstico rural participativo⁴⁷, como el análisis del uso del tiempo, calendarios agrícolas, grupos de discusión y recorridos transectoriales, para descubrir datos y fomentar la participación de hombres y mujeres.

Paso 3. Determinar opciones de elaboración de presupuestos y financiamiento que conduzcan a la sostenibilidad de los servicios de reasentamiento

- a. Analizar de la manera adecuada el costo total del reasentamiento y contar con un presupuesto para contingencias. Esto reducirá el riesgo de aumentar la carga financiera de la comunidad y contribuir a la pobreza.

⁴⁷ Para obtener más información sobre las técnicas de evaluación con la participación de los habitantes de las zonas rurales, véase Chambers, R. (1994), *"The Origins and Practice of Participatory Rural Appraisal"* (Orígenes y prácticas de la evaluación con la participación de los habitantes de las zonas rurales), *World Development*, vol. 22, n.º 7, págs. 953-969.

- b. Identificar los servicios que necesitan financiamiento de la comunidad. Es posible que las comunidades necesiten contribuciones financieras en apoyo de las operaciones y el mantenimiento de los servicios a largo plazo.
- c. Considerar la posibilidad de asociarse con el Gobierno o las ONG para obtener el financiamiento a largo plazo de los servicios.
- d. Incluir partidas específicas en el presupuesto para actividades relacionadas con las cuestiones de género y comunicar esta información a las mujeres para que sepan que existen los fondos.
- e. Establecer un proceso de seguimiento. De este modo, se garantizará que los fondos se utilicen para los fines previstos.

Fase 2: Trabajar en colaboración y de manera equitativa con la comunidad para crear programas de reasentamiento y compensación que satisfagan todas las necesidades

La participación de hombres y mujeres de la comunidad en la ubicación y la estructura del reasentamiento, los programas de asistencia y los servicios de apoyo es la única manera de garantizar que el proceso satisfaga todas las necesidades y permita que el acceso y la distribución de beneficios sean igualitarios. Además, la participación de hombres y mujeres en las decisiones relacionadas con el diseño y el proceso de reasentamiento aumenta la probabilidad de que se beneficie a la comunidad en su conjunto.

Los siguientes son los pasos por seguir para diseñar un programa de reasentamiento y compensación adaptado, inclusivo y con equidad de género.

Paso 1. Utilizar enfoques innovadores para facilitar el acceso de las mujeres a los beneficios

- a. Garantizar que ambos cónyuges conozcan los paquetes de compensación y tengan voz y voto al respecto.
- b. Analizar estrategias alternativas para determinar la compensación, basadas en los impactos reales del reasentamiento, en situaciones en las que los hombres y las mujeres tienen una capacidad desigual para poseer tierras o inmuebles:
 - Esta tarea puede incluir el estudio de las costumbres locales para detectar sesgos ocultos. Por ejemplo, en situaciones en las que una mujer divorciada, viuda o soltera vive con sus hijos adultos, se deben tener en cuenta sus patrones de uso de la tierra al determinar la compensación.
- c. Crear un proceso de compensación transparente:
 - Garantizar que la información esté disponible para todos los hombres y todas las mujeres, y no solo para los jefes y jefas de hogar.
 - Proporcionar información en los idiomas que hablan los integrantes de la comunidad, así como métodos alternativos de comunicación para las personas analfabetas.

- d. Considerar medios diversos/alternativos para la compensación (dinero en efectivo, cheques o depósitos en cuentas bancarias), para ofrecer a las personas afectadas diferentes opciones en función de lo que mejor se adapte a sus necesidades:
 - El depósito directo en cuentas bancarias (cuando el uso de cuentas bancarias es generalizado por hombres y por mujeres) podría ser la mejor opción, ya que la compensación recibida en efectivo a veces se gasta con rapidez y puede no estar disponible para las necesidades de la familia.
 - Prestar atención a las posibles variaciones en las preferencias de mujeres y hombres. Los hombres pueden preferir una compensación en efectivo, mientras que las mujeres pueden preferir otra opción.
- e. Considerar la posibilidad de entregar a hombres y mujeres su compensación en forma directa o depositarla en cuentas bancarias conjuntas. De este modo, se garantizará que tanto hombres como mujeres tengan acceso a servicios financieros y que, para el retiro de fondos, se requieran firmas conjuntas:
 - Si las leyes nacionales, regionales o locales prohíben la compensación monetaria directa para las mujeres, se deben considerar formas alternativas de paquetes de asistencia para el reasentamiento u otras opciones que garanticen una compensación equitativa.
 - Evaluar los riesgos potenciales que podrían surgir como resultado de otorgar dinero u otros beneficios de forma directa a los hombres, en lugar de a las mujeres, como un mayor riesgo de violencia doméstica o de género:
 - Consultar a hombres y mujeres como parte de este proceso.
 - Si se identifican posibles riesgos, se deben estudiar formas de mitigarlos.
- f. Asegurarse de que los hogares encabezados por mujeres reciban los mismos beneficios que los hogares encabezados por hombres:
 - Conocer las complejidades de los hogares no tradicionales dentro de la comunidad.
 - Podría haber hogares dentro de los hogares que tengan derecho a recibir su propia compensación y asistencia por reasentamiento en nombre de la jefa de hogar. Estos son algunos ejemplos:
 - Los hogares encabezados por mujeres divorciadas o viudas pueden residir en el domicilio de sus padres o en el de familias más extensas y pueden incluir a varias generaciones. En algunos países, también es común que las familias multigeneracionales vivan juntas.
 - En algunos países y en algunas comunidades, la poligamia es habitual y suele dar lugar a que la primera esposa reciba beneficios de reasentamiento, mientras que las demás esposas suelen no considerarse beneficiarias en igualdad de condiciones. En tales situaciones, se deben implementar medidas para garantizar el acceso igualitario de todas las esposas a las consultas y los beneficios del reasentamiento.

Paso 2. Apoyar el acceso equitativo a la tenencia formal de la tierra, la propiedad de inmuebles y la compensación

Es posible que las mujeres tengan dificultades para ejercer sus derechos como poseedoras de títulos o dominios de inmuebles, o que tengan menos acceso a la propiedad formal de la tierra. Es fundamental documentar el estado de propiedad y garantizar que la compensación refleje

el estado real de propiedad. Se debe brindar asistencia en respaldo del acceso igualitario a lo siguiente:

- Documentos de identidad a nivel nacional, que suelen precisarse para acreditar el título de propiedad.
- Cuentas bancarias y postales a nombre de cada persona. Como alternativa, se debe establecer al esposo y a la esposa como signatarios conjuntos en las cuentas bancarias, ya que a menudo solo aparecen los nombres de los esposos.
- Títulos de propiedad sobre la tierra. Las mujeres divorciadas y las viudas necesitan más ayuda en este aspecto. En muchos países, pueden enfrentar dificultades culturales, políticas o legales para acceder al derecho sobre sus tierras. Cabe señalar también que, en algunos contextos, las mujeres que poseen títulos formales sobre las tierras aún pueden enfrentar barreras culturales, procesales o de derecho consuetudinario para ejercer este derecho.

Paso 3. Garantizar que el respaldo para los medios de subsistencia alternativos satisfaga las necesidades de hombres y mujeres. Ofrecer oportunidades o planes para mujeres y hombres que fueron empleados por el proyecto o que tenían actividades generadoras de ingresos o de subsistencia vinculadas con el proyecto; estos son algunos ejemplos:

- a. Capacitación en habilidades u oportunidades de empleo:
 - Es posible que hombres y mujeres hayan tenido distinto acceso a la educación y a las oportunidades de capacitación. Cuando una empresa ofrezca opciones de empleo alternativas después del reasentamiento, se debe tener en cuenta que pueden existir disparidades de género en cuanto a quién es elegible para esas nuevas oportunidades de empleo. Brindar oportunidades de capacitación para estos nuevos puestos permitirá un acceso más igualitario a oportunidades alternativas de empleo y medios de subsistencia.
 - En situaciones en que el trabajo de las mujeres se concentra en sectores más pequeños y menos estructurados, como la venta de bienes, las tareas domésticas, la recolección de productos forestales o las labores en el campo, las mujeres, en particular, pueden ser vulnerables a perder sus fuentes de ingresos durante el reasentamiento, sobre todo si no tienen el mismo acceso a la tierra, el transporte, los mercados o los clientes. Es esencial incluir estas actividades económicas informales en los planes de reasentamiento y ofrecer opciones alternativas de medios de subsistencia que sean comparables o mejores.
- b. Acceso al crédito y a planes de microfinanciamiento.
- c. Compensación por la pérdida de ingresos (lo que incluye los ingresos informales) y de bienes (lo que incluye los recursos naturales, como los ríos o las tierras agrícolas). Cabe señalar que dicha compensación no debe considerarse un sustituto de las oportunidades de obtener medios de subsistencia sostenibles y a largo plazo.

Paso 4. Involucrar tanto a hombres como a mujeres en la selección de los sitios de reasentamiento y el diseño de las viviendas

La selección del sitio y el diseño de las viviendas pueden afectar de manera diferente a hombres y mujeres. En algunas circunstancias, las mujeres podrían no adaptarse con facilidad, debido a sus roles de género, responsabilidades y niveles de movilidad. La participación de hombres y mujeres en el proceso de selección y diseño garantiza que la nueva infraestructura y los nuevos recursos satisfagan las necesidades de toda la familia.

- a. Selección del sitio: Si no se incluye a hombres y mujeres en estas decisiones importantes, se corre el riesgo de que se reduzca el acceso a los recursos, el empleo, la educación, la atención médica o los mercados, así como la seguridad y la protección.
 - Garantizar que la nueva ubicación no restrinja el acceso a los mercados, los alimentos, el agua u otros recursos por ningún motivo, lo que incluye el aumento de los riesgos de seguridad y la vulnerabilidad.
 - Verificar que la nueva ubicación no esté en una zona insegura, contaminada ni vulnerable a nivel ecológico o geológico.
 - En contextos rurales, garantizar que la calidad del suelo en el nuevo lugar sea igual o mejor que en el lugar de origen, para propiciar un nivel de seguridad alimentaria igual o superior.
- b. Diseño y construcción de las viviendas:
 - Analizar con los hombres y las mujeres de la comunidad afectada las preferencias sobre el asentamiento, la estructura y el diseño de las viviendas.
 - Consultar a hombres y mujeres por igual sobre su preferencia entre recibir financiamiento y materiales para la construcción de sus propias viviendas.
 - Consultar a hombres y mujeres sobre otras formas de apoyo que pudieran necesitar.
 - Contar con un plan para garantizar que se satisfagan las necesidades básicas durante la fase de transición entre la comunidad/vivienda de origen y la nueva vivienda. Esto es muy importante para las mujeres, los niños, los ancianos y las personas vulnerables.

Paso 5. Garantizar un acceso igualitario o mejorado a la infraestructura cívica, lo que incluye los recursos de agua, saneamiento y combustibles

Esta tarea incluye elaborar planes para mantener la infraestructura. Es posible que el Gobierno pueda ayudar con el suministro de agua (pozos), la eliminación de residuos, las aguas residuales u otros servicios, por lo que se debe verificar la disponibilidad de recursos públicos.

- a. Incorporar el acceso a infraestructura clave en el proceso de reasentamiento, lo que incluye lo siguiente:
 - Carreteras y otras opciones de tránsito/movilidad. Esto garantizará el acceso a infraestructura básica, escuelas, atención médica y otros lugares esenciales, según lo determine la comunidad. Cabe señalar que, en contextos donde las mujeres tienen menos movilidad que los hombres, es esencial consultarlas para asegurarse de que se satisfagan sus necesidades de tránsito. Esto también implica realizar más preguntas con el fin de identificar las disposiciones necesarias para satisfacer las necesidades de tránsito de las mujeres durante el período de transición y en la nueva ubicación. En estas consultas, se debe incluir a las mujeres solteras, embarazadas, ancianas, jefas de familia y de cualquier otro grupo vulnerable.
 - Instalaciones sanitarias, como baños y duchas. Si el plan consiste en construir instalaciones de uso común, se debe considerar la posibilidad de agregar iluminación para aumentar la seguridad de las mujeres.
 - Fuentes de agua. En situaciones en las que las mujeres son responsables de la recolección de agua, se debe garantizar su participación en las decisiones sobre la ubicación y el diseño de la infraestructura relacionada con el agua, como los grifos y pozos. Esto ayudará a garantizar un acceso igualitario y a aumentar las posibilidades de que mantengan las instalaciones.

- b. Garantizar que se mantenga o se mejore el acceso a los recursos básicos, como el combustible y el agua, en la nueva ubicación. A menudo, las mujeres y las niñas son responsables de recolectar estos recursos básicos necesarios, por lo que un reasentamiento que dificulte la búsqueda de estos recursos o los coloque a una mayor distancia puede aumentar la falta de tiempo disponible de las mujeres, lo que genera consecuencias negativas, como que las niñas abandonen la escuela para ayudar a sus madres en el hogar.
- c. Considerar la posibilidad de utilizar el reasentamiento como una oportunidad para introducir nuevas tecnologías de cocina. Esta tarea debe incluir los aportes de hombres y mujeres por igual, en particular, en situaciones en las que los hombres y las mujeres pueden tener responsabilidades diferentes en la compra de artefactos de cocina, en lugar de en su uso. Las cocinas nuevas pueden reducir el tiempo de recolección de material combustible. También reducen el riesgo de contaminación del aire interior, que puede provocar problemas respiratorios en las mujeres y los niños, ya que suelen estar más cerca de las cocinas en funcionamiento.
- d. Dividir las responsabilidades en materia de eliminación de residuos y gestión de las aguas residuales entre el Gobierno y la comunidad. Se debe incluir a las mujeres y los hombres en todas las actividades de capacitación pertinentes.

Paso 6. Garantizar un acceso igualitario o mejorado a la infraestructura social y los servicios sociales

Se debe analizar la posibilidad de utilizar la reubicación como una oportunidad para introducir servicios que la comunidad necesita, pero no tiene. Se puede evaluar la posibilidad de garantizar la participación del Gobierno o de las ONG para algunos de estos servicios, como la conexión de escuelas o centros de salud con los sistemas nacionales o regionales. También se debe garantizar que la tarea incluya planes para el mantenimiento a largo plazo de estos servicios, y consultar a las mujeres locales sobre las necesidades de la comunidad con respecto a los siguientes aspectos:

- a. las escuelas y la infraestructura educativa;
- b. los hospitales y centros de salud;
- c. los centros/servicios de cuidado infantil;
- d. los lugares de culto;
- e. otros servicios sociales y otra infraestructura que podrían satisfacer sus necesidades o expectativas.

Paso 7. Implementar un mecanismo de atención de quejas y reclamos con perspectiva de género

Para obtener más información sobre la forma de establecer un mecanismo de atención de quejas y reclamos con perspectiva de género, consulte la [HERRAMIENTA 3.10](#).

Paso 8. Establecer un proceso de seguimiento y evaluación con perspectiva de género para evaluar el proceso de reasentamiento

El seguimiento y la evaluación deben propiciar la identificación de deficiencias y brechas que deben abordarse para garantizar el bienestar de la comunidad, incluidas las mujeres y otros grupos vulnerables. Para obtener más información, consulte las [HERRAMIENTAS 3.15](#) y [3.16](#).

HERRAMIENTA 3.12

Crear iniciativas de desarrollo comunitario que beneficien tanto a hombres como a mujeres

- » **OBJETIVO:** Garantizar que el diseño de las iniciativas comunitarias refleje las prioridades de los hombres y las mujeres de la comunidad.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad.

Además de evaluar la situación, los impactos y los objetivos de desarrollo de la comunidad, muchas empresas planifican actividades destinadas a promover el desarrollo comunitario. Tales esfuerzos incluyen el apoyo a las economías, las cadenas de suministro y la infraestructura a nivel local. Para las comunidades rurales que no reciben servicios públicos, las actividades empresariales y las asociaciones público-privadas pueden ser medios importantes de prestación de servicios. Estos programas benefician tanto a la comunidad como a la empresa. Facilitan las relaciones positivas, ya que ayudan a obtener y mantener la licencia social y a continuar las operaciones del proyecto de manera fluida e ininterrumpida.

La inclusión de hombres y mujeres en las decisiones sobre el tipo y la estructura de las iniciativas comunitarias de la empresa es fundamental para lograr un desarrollo y progreso reales y sostenidos.

Esta herramienta ofrece sugerencias sobre cómo incorporar las perspectivas y las necesidades de hombres y mujeres en igual medida, mientras se determina el tipo y el diseño de las iniciativas de desarrollo comunitario. Esto incluye garantizar el acceso equitativo en materia de género a las actividades y sus beneficios, así como a las iniciativas orientadas en específico a promover el empoderamiento económico y social de las mujeres.

Diseño de iniciativas comunitarias con equidad de género

Las siguientes recomendaciones para diseñar iniciativas comunitarias con equidad de género ayudarán a optimizar el impacto y la sostenibilidad:

- Asegurarse de que la perspectiva de género se integre como una prioridad estratégica en el diseño de los planes plurianuales de desarrollo de la comunidad.
- Utilizar la información obtenida a partir de las evaluaciones comunitarias de línea de base y del impacto social con perspectiva de género (véanse las **HERRAMIENTAS 3.5** y **3.6**) como aporte clave en el diseño del plan comunitario estratégico y de las iniciativas comunitarias específicas.
- Incluir a hombres y mujeres en todas las etapas de las consultas para la planificación y ejecución de las actividades de desarrollo comunitario:
 - Garantizar la inclusión de participantes diversos de todos los estratos sociales y económicos para evitar la apropiación de los beneficios por parte de las élites.
 - Si es necesario, organizar reuniones separadas con hombres y mujeres en los horarios, lugares e idiomas que respalden su participación activa (véase la **HERRAMIENTA 3.7** para obtener orientación detallada).

- Informar con regularidad a la comunidad sobre los avances en el cumplimiento de las iniciativas y otros compromisos. Esta gestión de las expectativas podría evitar disturbios en caso de retrasos en la ejecución.
- Incluir la participación de mujeres y hombres en el seguimiento y la ejecución de las iniciativas (véase la **HERRAMIENTA 3.15**).
- Proporcionar orientación constructiva, sustentada en la línea de base y la evaluación del impacto social, para alentar a las mujeres que no participaron anteriormente en las consultas o en el diseño de programas comunitarios. Al principio, podría parecer que las mujeres no tienen ideas. Sin embargo, esto podría deberse a una exposición limitada, ya que los programas anteriores pueden haber servido solo para reforzar los roles y las oportunidades tradicionales.
- Buscar oportunidades para vincular las actividades de empoderamiento económico y social con las necesidades de la cadena de suministro local de la empresa, lo que puede ser de gran ayuda para fortalecer la licencia social y la capacidad de recuperación económica de la comunidad local:
 - Colaborar con los colegas locales encargados de las adquisiciones/abastecimiento, para identificar las necesidades que podrían satisfacerse a través del abastecimiento local.
 - Utilizar esta información como base para las consultas con la comunidad sobre el diseño de actividades de capacitación o el suministro de otro tipo de apoyo (como el acceso al financiamiento) que podría propiciar la expansión del abastecimiento local (véase el **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 2** para obtener orientación detallada sobre cómo mejorar la integración de las empresas que son propiedad de mujeres en la cadena de suministro).
 - Colaborar entre departamentos para compartir los costos de las actividades.
- Alcanzar un consenso sobre las prioridades de la comunidad y asegurarse de que las iniciativas estén alineadas con estas prioridades. Algunas veces, las comunidades aceptan las actividades que proponen las empresas o los profesionales del desarrollo, aunque no se ajusten a las prioridades, el clima o las necesidades. Garantizar que las actividades concuerden de manera genuina con las prioridades de la comunidad generará mayores tasas de éxito e, idealmente, un impacto más positivo para las mujeres.

Implementación de iniciativas comunitarias con equidad de género

Estas son algunas recomendaciones que pueden guiar las iniciativas comunitarias con equidad de género:

- Asegurar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades para desempeñar diversas funciones en la programación comunitaria. Por ejemplo, tomar medidas para que las mujeres puedan asumir puestos de liderazgo o administración en la gestión comunitaria de las actividades de divulgación. Esto no solo es una forma de aumentar el impacto social de las actividades, sino también una oportunidad para brindar a las mujeres oportunidades de liderazgo.
- Informarse sobre las iniciativas comunitarias y de género de otras empresas, organismos donantes y ONG de la zona. De este modo, se evitarán superposiciones y se descubrirán oportunidades de colaboración. La asociación con otras partes también podría ayudar a garantizar la sostenibilidad una vez que finalice el ciclo del proyecto y la empresa abandone el área.

RECUADRO 3E | Ejemplos de iniciativas comunitarias con beneficios específicos para las mujeres

En esta lista, se destacan las actividades que se implementaron en las comunidades para compensar los posibles impactos negativos del proyecto que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, y para promover su empoderamiento económico y social.

- Fortalecimiento de las capacidades de las agricultoras de subsistencia. Como ejemplo, cabe citar la capacitación sobre cómo impulsar la productividad y la producción agrícolas.
- Fortalecimiento de las capacidades de las microempendedoras. Algunos ejemplos incluyen la capacitación en comercialización o conocimientos financieros.
- Fortalecimiento de las capacidades y apoyo financiero para las organizaciones de mujeres a nivel local y regional. Estos esfuerzos también contribuyen a la autosuficiencia de la comunidad y reducen el riesgo de una dependencia excesiva de la empresa.
- Proyectos de infraestructura destinados a reducir la falta de tiempo disponible de las mujeres.
- Programas de concientización sobre el VIH/sida. Esto incluye asistencia psicológica, exámenes de detección, anuncios de servicio público y distribución gratuita de preservativos, que benefician tanto a hombres como a mujeres. Nótese que, en muchos contextos, las mujeres pueden tener menos autonomía sobre el comportamiento sexual o las opciones de planificación familiar, por lo que los programas de salud pública que abarcan a toda la comunidad pueden tener un impacto particularmente fuerte sobre la capacidad de las mujeres para adoptar comportamientos saludables.
- Asistencia psicológica, apoyo y refugio para víctimas de violencia doméstica y de género, y de consumo excesivo de alcohol y drogas. Estos programas deberían estar a cargo de expertos capacitados y podrían llevarse a cabo en asociación con los Gobiernos o la sociedad civil.
- Educación y concientización sobre la violencia de género. Los programas deben dirigirse tanto a hombres como a mujeres para lograr que se comprendan mejor las consecuencias, las repercusiones legales y los efectos ampliados sobre la familia.
- Educación, concientización y fortalecimiento de las capacidades de los municipios y las autoridades locales sobre la violencia de género, a fin de que estén mejor preparados para responder.
- Programas para fomentar la educación primaria y secundaria de las niñas. Estos esfuerzos podrían implicar alianzas con los Gobiernos e incluir iniciativas como programas de subsidios destinados a alentar a las familias a mantener a los niños en la escuela, en lugar de enviarlos a trabajar o a ayudar con las tareas domésticas.
- Programas de salud o mejora de la infraestructura para facilitar un mayor acceso a la atención médica.
- Programas de educación o mejora de la infraestructura para facilitar un mayor acceso a la educación.

HERRAMIENTA 3.13

Crear oportunidades locales de desarrollo económico y empoderamiento para las mujeres

- » **OBJETIVO:** Desarrollar actividades que promuevan el empoderamiento económico de las mujeres.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad.

La creación de oportunidades económicas (en forma de empleo y uso de proveedores locales) es una de las maneras más claras en que los proyectos de infraestructura pueden contribuir a las comunidades que rodean a sus lugares de operación (para consultar la orientación detallada sobre la creación de empleo y las oportunidades para proveedores locales con igualdad de género, véanse los **CONJUNTOS DE HERRAMIENTAS 1 y 2**).

Sin embargo, para las mujeres que no participan en el empleo formal o en la cadena de suministro, las actividades económicas que se desarrollan a través de las actividades de participación comunitaria suelen respaldar un desarrollo social y económico más amplio, ya que las ayuda a acumular capital y controlar los recursos. Con ello llega el acceso a la información, la influencia y el estatus. La creación de empresas locales independientes de la empresa de infraestructura hace que estos emprendimientos sean más sostenibles durante las diversas fases del proyecto, así como después de que este finalice.

En la **HERRAMIENTA 3.12**, se aborda el establecimiento de servicios esenciales de apoyo comunitario y social. Por otra parte, esta herramienta proporciona orientación sobre la creación de programas que se focalizan de manera directa en el desarrollo económico y el empoderamiento de las mujeres, lo que les ofrece un camino hacia una mayor independencia económica y social. A su vez, podrán hacer contribuciones positivas a largo plazo a sus familias, comunidades y a sí mismas.

Esta herramienta se debe utilizar junto con la **HERRAMIENTA 2.7** del conjunto de herramientas sobre la cadena de suministro, en la que se ofrecen estrategias para respaldar el desarrollo de empresas locales que son propiedad de mujeres. Cabe señalar que el alcance de las actividades de desarrollo económico y empoderamiento puede superponerse. Al igual que con la **HERRAMIENTA 3.12**, tanto las mujeres como los hombres pueden beneficiarse de muchas de las iniciativas que aquí se recomiendan. No obstante, la atención se centra directamente en garantizar el acceso de las mujeres a dichos programas, lo que eliminará las barreras y facilitará el objetivo más amplio de avanzar hacia la igualdad de género.

Diseño de programas para el desarrollo económico y el empoderamiento de las mujeres

A continuación, se presentan algunas orientaciones sobre el diseño de programas destinados a impulsar las oportunidades económicas y el empoderamiento de las mujeres.

- Involucrar a hombres y mujeres en los programas, siempre que sea posible. Este enfoque garantiza beneficios para todos los integrantes de la comunidad. También contribuye a la aceptación de los programas por parte de los hombres, lo que reduce cualquier posible

resistencia en caso de que los hombres creen que las mujeres han sido favorecidas injustamente (esto también podría ampliar la comprensión de la igualdad de género y poner en tela de juicio los conceptos tradicionales de género para mostrar que ciertos programas o actividades no son estrictamente “para los hombres” o “para las mujeres”).

- Garantizar la elección de programas que sean pertinentes para el contexto y los mercados locales, a fin de aumentar las posibilidades de éxito y sostenibilidad. Por ejemplo, antes de tomar la decisión de capacitar a las mujeres en la elaboración y venta de un bien o un producto en particular, se recomienda realizar un estudio de viabilidad de mercado o analizar la idea con los integrantes de la comunidad o las empresas de la zona, para conocer los niveles actuales de oferta y demanda del producto.
- Asegurarse de no limitarse a los bienes y servicios tradicionales que suelen asociarse a las mujeres (productos de panadería y textiles, por ejemplo). Al dialogar con las mujeres para proponerles una idea, se debe considerar la posibilidad de sugerirles ideas que puedan ser nuevas para ellas o para su comunidad.
- Mitigar las posibles consecuencias relacionadas con los roles de género. La participación de las mujeres en programas de empoderamiento económico podría desvirtuar sus roles de género tradicionales. Por ejemplo, es posible que no dispongan de tanto tiempo para las tareas domésticas (esto podría tener peligrosas consecuencias no deseadas, como el aumento de la violencia de género en el hogar). Las siguientes son algunas estrategias de mitigación:
 - facilitar el cuidado infantil para las familias trabajadoras;
 - organizar grupos de apoyo para las mujeres trabajadoras y sus familias;
 - mejorar la tecnología y la infraestructura para reducir la carga de tareas domésticas y mejorar el acceso a los mercados;
 - mejorar la iluminación para permitir a las mujeres y los niños trabajar o estudiar después del anochecer;
 - construir pozos para acelerar la recolección de agua;
 - usar molinos para acelerar el procesamiento de cereales;
 - conectar el servicio de electricidad para propiciar el funcionamiento de dicha infraestructura, cuando sea necesario.

Marco de empoderamiento de las mujeres

Para obtener más orientación sobre qué iniciativas comunitarias podrían tener la tasa de éxito más alta en términos de empoderamiento de las mujeres de la comunidad específica en la que se trabaja, puede ser útil consultar el Marco de Empoderamiento de las Mujeres, elaborado por Sara Hlupekile Longwe, experta en género de Zambia⁴⁸. Este marco permite evaluar las contribuciones de un proyecto a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Ayuda a determinar si, en el proyecto, se abordarán las necesidades y los intereses de las mujeres, y si se fomentará su participación y control durante el proceso de toma de decisiones.

⁴⁸ Para obtener más información, véase *A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning* (Un marco conceptual para el análisis de género y la planificación), módulo de aprendizaje en línea de la Organización Internacional del Trabajo y el Equipo Asesor Multidisciplinario de Asia Sudoriental.

En el marco, se definen cinco niveles progresivos de igualdad, ordenados de mayor a menor nivel de empoderamiento:

- **Control:** La habilidad para ejercer la capacidad de acción y decisión, y mantener el equilibrio de control entre mujeres y hombres sobre los factores de producción.
- **Participación:** La capacidad para participar en los procesos de consulta y toma de decisiones. En el contexto de un proyecto, esto implica una participación activa en la evaluación de las necesidades, la planificación y el diseño, la ejecución, y el seguimiento y la evaluación.
- **Concientización:** La concientización sobre los roles y los vínculos de género, y la comprensión de que la división del trabajo y la serie de beneficios por género debe ser justa y equitativa tanto para las mujeres como para los hombres.
- **Acceso:** La capacidad para acceder a factores de producción clave (tierra, mano de obra, crédito, capacitación) y a los beneficios del proyecto.
- **Bienestar:** La capacidad para acceder a la nutrición, la salud, la atención médica y otros factores determinantes del bienestar material.

El marco también distingue entre los problemas y las inquietudes de las mujeres y ayuda a determinar en qué medida el diseño del proyecto refleja los problemas de las mujeres.

Al personalizar la información recopilada como se muestra en el cuadro 3I en función de un proyecto o una iniciativa en específico, la información permite evaluar el grado en que un proyecto o una iniciativa aborda el empoderamiento de las mujeres. Para completar el cuadro, se recomienda trabajar en colaboración con las mujeres que participarán en los programas, y utilizarlo como parte del proceso participativo más amplio de seguimiento y evaluación.

CUADRO 3I | Formulario del Marco de Empoderamiento de las Mujeres

NIVEL DE RECONOCIMIENTO DE LOS PROBLEMAS DE LAS MUJERES

NIVEL DE IGUALDAD	NEGATIVO	NEUTRAL	POSITIVO
Control			
Participación			
Concientización			
Acceso			

RECUADRO 3F | Programas para fomentar la independencia económica y el empoderamiento de las mujeres

- Programas de alfabetización para adultos.
- Programas de conocimientos financieros y esquemas de ahorro entre mujeres.
- Asesoramiento laboral, capacitación profesional y desarrollo de habilidades empresariales. En estos programas, se prepara a las mujeres para las oportunidades de empleo o de negocios que existen en la actualidad en la zona:
- Empleo directo en la empresa de infraestructura, desarrollo de la capacidad de los proveedores locales, empleos en otras empresas o puestos de trabajo ambiciosos para cubrir una nueva necesidad comercial o del mercado local.
- Promoción de la capacidad empresarial de las mujeres mediante los siguientes recursos:
- Subvenciones iniciales o acceso a planes de microfinanciamiento y microcrédito. Antes de utilizar estas herramientas, asegúrese de averiguar si existe un déficit de financiamiento que podría hacer inútil la capacitación para emprendedores (véase la sección III del capítulo 1 del documento de ONU Mujeres titulado [El poder de las adquisiciones: Cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres](#), para conocer los desafíos específicos que enfrentan las mujeres a la hora de acceder al capital financiero, social y humano). Es necesario trabajar en conjunto con las instituciones financieras para ofrecer subvenciones iniciales o acceso a planes de microfinanciamiento y microcrédito.
- Oportunidades para la actividad empresarial de las mujeres que se vinculan con los mercados locales o el desarrollo de proveedores locales en la cadena de suministro del proyecto de infraestructura.
- Oportunidades turísticas o artesanales, según el contexto local. No se debe limitar únicamente a esas opciones, ya que muchas veces tienen poco acceso al mercado.
- Apoyo a la propiedad de tierras e inmuebles y a la titulación de tierras por parte de las mujeres.
- Programas de viviendas sociales asequibles para los hogares encabezados por mujeres u otros integrantes vulnerables de la comunidad.
- Programas de capacitación y de otro tipo destinados a aumentar la confianza de las mujeres. Esto incluye inculcarles la creencia de que tienen el poder para provocar cambios.
- Becas y programas de pasantías para mujeres y niñas, con el fin de aumentar su acceso a la educación y la capacitación para el desarrollo de habilidades. Estos programas pueden ser generales o específicos del sector del proyecto.

HERRAMIENTA 3.14

Nota de orientación para el desarrollo de una comunidad de mujeres emprendedoras

- » **OBJETIVO:** Respaldar a las empresas en la creación de un ecosistema vibrante de mujeres emprendedoras.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad, adquisiciones.

Las empresas que respaldan a sus proveedores obtienen beneficios comerciales. Descubren que sus proveedores son leales, ofrecen mayores descuentos y ofertas, y ayudan a gestionar los riesgos de la cadena de suministro al notificarles de forma proactiva sobre los problemas de suministro. Un enfoque con visión de futuro que están adoptando las empresas consiste en apoyar a los proveedores con soluciones complementarias para formar asociaciones exitosas, de modo que, colectivamente, puedan ganar licitaciones más grandes. Esto genera beneficios para la empresa, como menores costos de adquisición, soluciones innovadoras y crecimiento de los proveedores, lo que puede fortalecer las cadenas de suministro de la empresa.

Las empresas que son propiedad de mujeres representan un tercio de todas las empresas que operan en la economía formal a nivel global. En las economías emergentes, la mayoría de las empresas que pertenecen a mujeres son microempresas o pequeñas empresas⁴⁹. Los datos indican que las mujeres tienden a enfocarse más en los objetivos sociales o ambientales⁵⁰. La inversión en el desarrollo de una comunidad de mujeres emprendedoras puede mejorar el contenido y las adquisiciones a nivel local, y ayudar a fortalecer los medios de subsistencia y los trabajos de reasentamiento, al tiempo que crea comunidades más resilientes que se benefician plenamente de los proyectos de infraestructura y pueden participar en ellos. También puede aumentar las oportunidades de las mujeres para acceder a ingresos y contribuir al desarrollo y la creación de empleo. La justificación económica de trabajar con mujeres emprendedoras se describe con más detalle en el **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 2** de este conjunto de herramientas, así como en la publicación *Investing in Women* (Invertir en las mujeres) de IFC (2017)⁵¹.

En esta herramienta, se detallan los principales tipos de intervenciones que pueden servir para subsanar las brechas en el ecosistema de emprendimientos de mujeres. Está estructurado en cinco grandes categorías de apoyo: a) creación de un entorno favorable; b) acceso al financiamiento y al capital; c) acceso a capacitadores, mentoría y redes empresariales; d) educación empresarial y capacitación para el desarrollo de habilidades con el fin de fomentar la capacidad personal de acción y decisión, la iniciativa personal y la mentalidad empresarial, y e) la inclusión de los hombres⁵². Según el contexto nacional o regional, las empresas pueden elegir en qué categoría centrarse para fortalecer el ecosistema de manera sostenible, al determinar en qué áreas pueden marcar una mayor diferencia y, al mismo tiempo, al tener en cuenta la complementariedad con las iniciativas existentes.

⁴⁹ OIT (2016), *Desarrollo de la iniciativa empresarial de la mujer: Alentar a las mujeres emprendedoras para que generen desarrollo y puestos de trabajo*.

⁵⁰ Hechavarría, D. y otros (2017), "Taking Care of Business: The Impact of Culture and Gender on Entrepreneurs Blended Value Creation Goals" (Cuidar del negocio: El impacto de la cultura y el género en los objetivos mixtos de creación de valor en las empresas), *Small Business Economics*, vol. 48, n.º 1, págs. 225-57.

⁵¹ IFC (2017), *Investing in Women: New Evidence for the Business Case* (Invertir en las mujeres: Nuevos datos que justifican la inversión).

⁵² Este capítulo se basa en parte en el excelente análisis de los especialistas en género y economía Shankar, Elam y Glinksi, en su artículo "Strengthening the Women's Entrepreneurship Ecosystem within the Energy Sector" (Fortalecimiento del ecosistema empresarial de las mujeres en el sector de la energía), publicado en colaboración con ENERGIA e *IDS Bulletin* en 2020.

RECUADRO 3G | Vinculación virtual de WEConnect⁵³

En junio de 2020, WEConnect International, con el apoyo de IFC y la Iniciativa de Financiamiento para Mujeres Emprendedoras (We-Fi) y otras entidades, organizó una serie de reuniones empresariales en formato virtual con pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres y están certificadas por WEConnect International en América Latina y el Caribe. En el marco de esta vinculación virtual, se realizaron cinco reuniones en las que se analizaron diferentes categorías de productos y servicios (tecnología, servicios empresariales, comunicaciones y comercialización, productos agrícolas y alimenticios, y productos y servicios relacionados con la COVID-19). Durante cada reunión, los equipos de adquisiciones y los responsables de tomar las decisiones de compras de las empresas participantes compartieron información sobre sus procesos y oportunidades de adquisición. Posteriormente, las pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres realizaron breves presentaciones sobre sus negocios. Un mes después del evento, cuatro empresas compradoras habían expresado su interés en realizar reuniones de seguimiento con 18 pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres en diversas categorías de productos y servicios.

Miles de pequeños proveedores abastecen a los proveedores medianos, los cuales, a su vez, abastecen a las grandes corporaciones. La pandemia de la COVID-19 es una amenaza para estos ecosistemas y para los medios de subsistencia de las personas empleadas por los pequeños proveedores, incluidas las empresas que pertenecen a mujeres. Las empresas y las instituciones financieras que apoyan a las mujeres emprendedoras que forman parte de sus cadenas de valor ofrecerán una solución beneficiosa para todos.

Creación de un entorno favorable

Con frecuencia, las normas sociales desalientan a las mujeres emprendedoras, y las barreras sistémicas las limitan a las empresas pequeñas e informales. Por lo tanto, se debe crear un entorno favorable. El **entorno favorable** comienza en el seno de las empresas, las instituciones y los proyectos que buscan trabajar con mujeres emprendedoras o brindarles apoyo. En primer lugar, las empresas de infraestructura deben tomar medidas para que sus propias actividades de gestión de la cadena de suministro y la prestación de servicios sean más inclusivas para las mujeres.

A continuación, se mencionan algunas de las mejores prácticas para trabajar con mujeres emprendedoras, pero en el **CONJUNTO DE HERRAMIENTAS 2** de este conjunto de herramientas (Las empresas de mujeres y la cadena de suministro) se proporciona orientación detallada:

- Autoevaluación para los proveedores de servicios a fin de elaborar planes de acción que contribuyan a mejorar la prestación de servicios y la difusión para los clientes que son mujeres emprendedoras.
- La capacitación de los proveedores y prestadores de servicios sobre la diversidad y concientización en materia de género es esencial para desarrollar su capacidad de atender las necesidades de los emprendedores, tanto hombres como mujeres.

⁵³ Este texto se copió del documento de IFC (2020), [COVID-19 and Gender Equality: Six Actions for the Private Sector](#).

- También es fundamental realizar un análisis de la **cadena de valor con perspectiva de género** para comprender cómo integrar mejor a las mujeres emprendedoras en diferentes sectores de la cadena, tanto a nivel horizontal (integración con otros emprendedores del mismo nivel de la cadena, por ejemplo, a través del establecimiento de redes e intercambio) como vertical (comprensión de todos los eslabones y las dinámicas de la cadena de valor, y la función y capacidad de acción y decisión de cada una dentro de la jerarquía).

Estas son acciones mediante las que las empresas pueden mejorar el entorno favorable en los contextos y las comunidades con los que desean interactuar:

- Elaborar y ejecutar planes de acción con el fin de mejorar la integración de las mujeres emprendedoras en la cadena de valor.
- Reconocer y celebrar a las mujeres emprendedoras, por ejemplo, mediante campañas del “Mes de la Mujer Emprendedora”, para divulgar las contribuciones de las mujeres emprendedoras a la economía y la sociedad.
- Trabajar con los medios de comunicación (televisión, radio, periódicos) para destacar historias de mujeres emprendedoras que crean empresas inspiradoras.
- Organizar eventos de establecimiento de redes centrados en las mujeres, así como foros y grupos en línea orientados a las mujeres, o conectar a las mujeres locales con ellos. Esto puede permitirles aprender de los errores de los demás, compartir conocimientos, hacer conexiones, aprender nuevas habilidades comerciales y conocer las tendencias de los negocios.
- En ocasiones, puede que sea necesario mejorar, rehabilitar o construir la infraestructura necesaria para que las mujeres emprendedoras prosperen, por ejemplo, proporcionar mercados, almacenes, talleres o espacios para oficinas.

RECUADRO 3H | Un nuevo mercado de la UNOPS aumenta las oportunidades económicas en una ciudad de Somalia⁵⁴

Durante la construcción del nuevo mercado local de Bossaso en el norte de Somalia, la Oficina de las Naciones Unidas de Servicios para Proyectos (UNOPS) hizo hincapié en la incorporación de las cuestiones de género a través de la participación de la comunidad y la capacitación para el fortalecimiento de las capacidades. El mercado representa la zona económica central para la comunidad y, en particular, para las mujeres comerciantes, entre las que se encuentran minorías, como los refugiados yemeníes. Durante el proyecto, la UNOPS interactuó con unas 2000 emprendedoras y emprendedores, y realizó consultas con ellos, con el fin de fundamentar el diseño y la construcción del mercado y asegurarse de que este satisficiera las necesidades de los usuarios finales y aumentara la identificación con el producto final. Además, más de 200 comerciantes, de los cuales el 90 % eran mujeres, recibieron capacitación para el desarrollo de habilidades empresariales y kits para empresas emergentes. El mercado recién construido, combinado con las nuevas habilidades adquiridas, ayuda a los comerciantes locales a generar mayores ingresos para mantener a sus familias y contribuye al desarrollo económico y la estabilidad de la región.

⁵⁴ UNOPS (2017), “Un nuevo mercado aumenta las oportunidades económicas en Somalia”.

Acceso al financiamiento y al capital, lo que incluye el tiempo como un tipo de capital

Las dificultades que enfrentan las mujeres a la hora de acceder al capital financiero (tanto dinero como activos y servicios financieros) incluyen la falta de propiedad de las tierras o los activos (lo que lleva a que no tengan garantías para tomar préstamos), la baja viabilidad financiera de las mujeres o las prácticas bancarias discriminatorias. Para contrarrestar esto, las empresas de infraestructura pueden buscar programas y asociaciones que proporcionen capital inicial. Esto puede hacerse mediante **microcréditos, microconsignaciones, créditos de proveedores o inversiones en capital social.**

Al mismo tiempo, las mujeres necesitan conocimientos financieros básicos para aumentar su capacidad de administrar sus finanzas y poder seleccionar los productos financieros que mejor se adapten a sus necesidades. Al igual que cualquier habilidad nueva, la recaudación de fondos y la inversión requieren capacitación y educación. Es importante saber qué documentos son imprescindibles para una correcta diligencia debida, cómo valorar una pequeña empresa que no tiene verdaderos activos, etc. Por lo tanto, **el apoyo financiero debe conectarse con las actividades de capacitación.**

La disponibilidad de tiempo para dedicar a las actividades relacionadas con el negocio también puede considerarse un tipo de capital. Dado que, en la mayoría de los contextos, las mujeres son las principales responsables de las tareas domésticas, su capacidad para emprender actividades empresariales se ve limitada. A fin de ahorrarles tiempo, las empresas pueden **buscar programas y alianzas destinados a mejorar el acceso a la energía, en especial la electricidad, que las mujeres pueden utilizar para una amplia variedad de usos domésticos y productivos, así como para actividades empresariales.** Del mismo modo, en todos los programas de actividades empresariales mencionados en esta guía, se deberán tener en cuenta las necesidades de tiempo de las mujeres, por ejemplo, **mediante la programación de reuniones y eventos en horarios que coincidan con los horarios escolares, la prestación de servicios de cuidado infantil o la posibilidad de participar de forma remota.**

RECUADRO 3I | Ayudar a las mujeres para que hagan crecer sus empresas: ScaleX⁵⁵

ScaleX es una iniciativa liderada por IFC y puesta en marcha en asociación con We-Fi para ayudar a cerrar la brecha de género con respecto al financiamiento. Las mujeres emprendedoras de los mercados emergentes enfrentan una enorme brecha de género con respecto al financiamiento cuando se trata de hacer crecer sus empresas emergentes, ya que solo el 11 % de las empresas que realmente obtienen financiamiento inicial están dirigidas por mujeres. Según las investigaciones realizadas por IFC y el Laboratorio de Innovación en Cuestiones de Género del Grupo Banco Mundial en colaboración con Village Capital, a pesar de que las mujeres lideran la mitad de las empresas emergentes que participan en programas aceleradores, su acceso al capital sigue siendo muy desigual. Para cerrar esta brecha, el programa ScaleX incentiva a los aceleradores que respaldan a las mujeres emprendedoras con el pago de bonos de USD 25 000 por cada empresa dirigida por mujeres a la que ayude a recaudar al menos USD 1 millón de los inversionistas. Estos bonos proporcionan una vía para que los fondos de capital de riesgo se comprometan a invertir en las mujeres emprendedoras de los mercados emergentes y, durante su fase piloto, movilizarán un total de USD 40 millones para empresas emergentes dirigidas por mujeres.

⁵⁵ Obtenga más información sobre ScaleX en el [sitio web de IFC](#).

Acceso a capacitadores, mentoría y redes empresariales

Las mujeres emprendedoras, sobre todo en las economías emergentes, necesitan tener acceso a mentoras y mentores y redes más amplias a través de las cuales puedan acceder o movilizar los recursos necesarios para la creación y el crecimiento de las empresas. Una manera de alcanzar esta meta consiste en interactuar con las mujeres a través de grupos que ofrecen apoyo mutuo y ayudan a reunir fondos, como cooperativas o grupos de ahorro y préstamo. Estas estructuras también pueden ayudar a las mujeres a hacerse oír en sus comunidades y a modificar las normas sociales. Para crear un próspero ecosistema de mujeres emprendedoras, es esencial que las empresas piensen en formas de ofrecer orientación (*coaching*) y mentoría a las emprendedoras de manera individual. En entornos más remotos, esto también se puede lograr mediante el uso de la comunicación digital.

RECUADRO 3J | Fortalecimiento de las mujeres que se dedican al comercio minorista en Turquía⁵⁶

En 2014, para abordar la brecha entre hombres y mujeres en la cadena de suministro, Boyner Group, la empresa minorista más grande de Turquía, se asoció con IFC para poner en marcha el Programa de Empoderamiento de Mujeres Emprendedoras de la Cadena de Suministro. El programa, comúnmente conocido como el programa “Bueno para el Negocio”, tenía como objetivo capacitar a las mujeres que eran propietarias de empresas proveedoras, con el fin de incrementar su capacidad para obtener financiamiento y mejorar el desempeño comercial. A través del programa, se capacitó a mujeres emprendedoras y se generaron oportunidades de mercado, redes y financiamiento para mujeres. Los talleres de capacitación combinaron instrucción en el aula y cursos prácticos de orientación con capacitadores certificados en administración y negocios. Entre los beneficios, cabe mencionar el establecimiento de una red de pares entre las participantes, una mejor planificación y motivación empresarial, y el fortalecimiento de las redes comerciales, así como de las relaciones con bancos y otras empresas.

Educación empresarial y desarrollo de habilidades

La capacitación de las mujeres emprendedoras debe centrarse no solo en los conocimientos especializados, la educación y las acreditaciones de capacitación, sino también **en fomentar la capacidad de acción y decisión personales, la iniciativa personal y la mentalidad empresarial**. Las investigaciones sugieren que las mujeres emprendedoras son mucho más propensas a tener poca confianza en sí mismas y a una fuerte renuencia a asumir riesgos en vista de un sesgo claramente marcado en contra de las mujeres que son propietarias de empresas⁵⁷. Esto significa que la capacitación debería ir más allá de la formación habitual que suele incluirse en los programas de capacitación empresarial, que tienden a centrarse en la contabilidad, la planificación financiera, la determinación de precios y costos, la comercialización y la gestión de inventarios (aunque esto sigue siendo muy pertinente y puede adaptarse a empresas de todos los niveles y tamaños; por ejemplo, la OIT ha desarrollado un módulo para empresarios semianalfabetos llamado *GET Ahead*)⁵⁸.

⁵⁶ IFC, estudio de caso, [Boyner Group's Supply Chain Strengthens Women In Business](#) (La cadena de suministro fortalece a las mujeres en las empresas de Boyner Group).

⁵⁷ Shankar, Elam y Glinksi en su artículo [“Strengthening the Women's Entrepreneurship Ecosystem within the Energy Sector”](#), publicado en colaboración con ENERGIA e *IDS Bulletin* en 2020.

⁵⁸ Bauer, S.; G. Finnegan y N. Haspels (2004), [Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit](#) (El género y el espíritu empresarial en conjunto. Programa *GET Ahead* para las mujeres en la empresa: Paquete de capacitación y conjunto de recursos), Bangkok, Berlín y Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

Se demostró que la **capacitación empresarial basada en mecanismos psicológicos** que mejoran la iniciativa personal de los trabajadores autónomos da mejores resultados en términos de aumento tanto de las ventas como de las ganancias. Así se comprobó en un estudio en el que se tomaron muestras de 1500 microempresas de Lomé (Togo) y se compararon los resultados de la capacitación empresarial tradicional con la capacitación orientada a mejorar la iniciativa personal. Este último tipo de capacitación generó mejores resultados (la capacitación en iniciativa personal aumentó las ganancias de las empresas en un 30 %, en comparación con el 11 % estadísticamente insignificante de la capacitación tradicional)⁵⁹. Si bien este resultado fue similar para las empresas de propiedad de hombres y mujeres, las mujeres necesitan capacitación sobre la “mentalidad empresarial” con más urgencia que los hombres debido a las limitaciones culturales que enfrentan desde una edad temprana, en las que se asocia el “emprendimiento” con lo “masculino”.

Las empresas de infraestructura pueden decidir dar el paso esencial de **crear programas aceleradores**, entidades diseñadas para capacitar y apoyar el desarrollo de las empresas emergentes con el fin de que estén preparadas para la inversión. Sin embargo, en muchos contextos en desarrollo donde las mujeres dirigen microempresas, los programas aceleradores deben comenzar “desde cero” y actuar al mismo tiempo como escuelas de capacitación, dado que algunas emprendedoras pueden carecer de habilidades comerciales y conexas básicas. El alcance de lo que ofrece el programa acelerador depende del nivel de competencias y potencial de las empresas a las que se trata de beneficiar. La participación en estas iniciativas ayudará a **las mujeres emprendedoras a aprender a definir y expresar los principales indicadores de desempeño, entender las cadenas de valor y los mercados, y perfeccionar su presentación ante los inversionistas**. Aquí también es donde las mujeres emprendedoras pueden aprender más sobre la recaudación de fondos y cómo llegar a los inversionistas y asegurar las inversiones.

La inclusión de los hombres

Dado que los hombres tienen más probabilidades de iniciar un negocio y como la iniciativa empresarial se considera ampliamente una actividad masculina, las mujeres enfrentan graves penalidades en cuanto a la credibilidad y el estatus de emprendedoras que inician y hacen crecer empresas. Cada vez son más las pruebas de que la participación de los hombres en los programas destinados al empoderamiento económico de las mujeres aumenta considerablemente el efecto de tales programas sobre las mujeres y sus familias. Las estrategias eficientes para lograr este fin incluyen la implementación de programas de fortalecimiento de las capacidades que permitan a los hombres buscar masculinidades más constructivas y equitativas desde el punto de vista del género, la promoción de los beneficios que obtienen los hombres a partir del empoderamiento económico de las mujeres, la promoción de los puestos que ocupan los hombres en las tareas de cuidado, la participación de los hombres en la capacitación de las mujeres, y la identificación y promoción de defensores de las cuestiones de género⁶⁰.

⁵⁹ Campos, F. y otros (2017), “[Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in West Africa](#)” (Enseñar la iniciativa personal supera a la formación tradicional para impulsar a las pequeñas empresas en África occidental), *Science*, vol. 357, n.º 6357, págs. 1287-1290.

⁶⁰ OIT, [Engaging Men in Women’s Economic Empowerment and Entrepreneurship Development Interventions](#) (Participación de los hombres en las intervenciones de capacitación económica y desarrollo empresarial de las mujeres).

MONITOREAR Y SOSTENER: HERRAMIENTAS 3.15 a 3.16

El seguimiento y la evaluación son esenciales para medir la información de línea de base y los impactos positivos y negativos del proyecto y de las iniciativas comunitarias. Los indicadores específicos de género sobre los aspectos económicos, ambientales y sociales del proyecto y las iniciativas comunitarias permitirán evaluar qué medidas están funcionando, cuáles no están funcionando y en qué aspectos es necesario introducir cambios. Estos indicadores permiten medir en qué medida cambian los sentimientos de la comunidad hacia el proyecto de la empresa y qué motiva el cambio. Un proceso de seguimiento y evaluación cuidadoso e integral es la única manera de determinar la eficacia de los proyectos y los programas de participación de la comunidad para reducir las brechas de género en las comunidades afectadas por los proyectos. Es importante señalar que las herramientas de seguimiento tienen más impacto cuando forman parte de un plan de acción más amplio (como un plan de acción sobre cuestiones de género), en el que se vinculan los indicadores con acciones, plazos y partes responsables específicas dentro de una empresa. Los indicadores también deben ser vinculantes para los niveles de liderazgo superiores de la empresa; es decir, la rendición de cuentas y la presentación de informes deben realizarse ante los directivos superiores.

Diseño de procesos de seguimiento y evaluación para las iniciativas de participación de la comunidad

De ser posible, las actividades de seguimiento y evaluación deben incluir procesos participativos en los que se involucre a las mujeres y los hombres de la comunidad, como diagnósticos rurales participativos, entrevistas a informantes clave, relevamientos de resultados y sistemas de calificación de la comunidad (véase la **HERRAMIENTA 3.16** para obtener más información al respecto). Otros instrumentos útiles son las encuestas y evaluaciones cuantitativas complementarias con grupos de discusión mixtos y de un solo sexo. Entre los elementos clave de un proceso de seguimiento y evaluación cuidadoso e integral se incluyen los siguientes:

- Evaluación de los impactos positivos y negativos de las actividades desde el punto de vista del género.
- Seguimiento bien organizado, planificado con cuidado y repetido con frecuencia. Esto se debe incorporar a los planes y la elaboración de presupuestos de participación de la comunidad y los proyectos plurianuales.
- Adaptación específica a la actividad.
- Colaboración con la comunidad para asegurar la diversidad de género, raza y situación socioeconómica. Los integrantes de la comunidad deben participar en todas las etapas, desde el diseño de los indicadores hasta la recopilación de datos y el seguimiento continuos, y la fase de evaluación.
- Adaptación y mejora de los proyectos y las iniciativas comunitarias, según lo determinan los resultados de las actividades de seguimiento y evaluación.
- Repetición de las evaluaciones en forma periódica durante el ciclo del proyecto, por ejemplo, cuando se produzcan cambios importantes, como las expansiones. Esto permite medir los cambios a nivel social, ambiental o económico, y determinar en qué medida pueden atribuirse al proyecto.

Los indicadores bien diseñados son fundamentales

Al crear el marco de seguimiento y evaluación, se deben incluir indicadores con las siguientes características:

- tienen en cuenta las cuestiones de género;
- se vinculan con metas en el área de género tanto locales como estratégicas;
- reflejan los cambios en el estatus social y los roles de hombres y mujeres;
- están determinados por la empresa y la comunidad;
- incluyen factores cualitativos y cuantitativos;
- están respaldados por datos confiables de la fase de evaluación, con actualizaciones periódicas.

HERRAMIENTA 3.15

Ejemplos de indicadores para el seguimiento y la evaluación de la incorporación de las cuestiones de género en la participación de la comunidad y las iniciativas comunitarias de las empresas de infraestructura

- » **OBJETIVO:** Elaborar indicadores para medir y evaluar de la forma adecuada las cuestiones de género de los proyectos de infraestructura y las iniciativas comunitarias.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad, en asociación con un experto independiente en cuestiones de género.

En el cuadro 3J, se proporcionan ejemplos de indicadores para medir la concientización en materia de género de las actividades e iniciativas de participación de la comunidad. Los indicadores tienen diversos alcances, desde cambios a nivel micro que se pueden atribuir con facilidad a las intervenciones de la empresa hasta mediciones en las que se evalúan parámetros de pobreza más amplios que abarcan a toda la comunidad.

Al diseñar el instrumento de medición, es importante centrarse en los indicadores que miden los cambios que se pueden atribuir de manera directa a las intervenciones. De lo contrario, se corre el riesgo de abarcar demasiado, lo que podría dar lugar a una evaluación generalizada de la situación de pobreza local, pero no a una perspectiva sobre la eficacia de las iniciativas de participación específicas.

Nótese que el cuadro hace referencia a los “participantes” en lugar de los “integrantes de la comunidad” como forma de definir a las personas de la comunidad que participan en las iniciativas de la empresa.

CUADRO 3J | Ejemplos de indicadores para medir los impactos en materia de género de las iniciativas de participación de la comunidad

TEMA	INDICADORES (dan seguimiento a los datos de hombres y mujeres por separado)
Desarrollo económico de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de participantes que tienen cuentas bancarias a su nombre. • Porcentaje de participantes con acceso a préstamos, créditos y microcréditos. • Porcentaje de participantes que recibieron préstamos a su nombre en los últimos seis meses por parte de bancos o instituciones de microcrédito acreditados. • Proporción de empresas que pertenecen a mujeres y a hombres. • Porcentaje de participantes mujeres con habilidades empresariales o comerciales. • Porcentaje de participantes mujeres que son propietarias de empresas. • Porcentaje de participantes mujeres que realizan actividades económicas o de subsistencia que generan ingresos. • Cantidad de iniciativas comunitarias nuevas que se centran en el desarrollo económico de las mujeres como resultado de las actividades de la empresa. • Cantidad de trabajadoras sexuales (cuando corresponda) que se registraron recientemente o que trabajan por primera vez como resultado de las actividades de la empresa.

TEMA	INDICADORES (dan seguimiento a los datos de hombres y mujeres por separado)
Empoderamiento social y participación política/comunitaria de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción de las mujeres o grupos de mujeres con respecto al enfoque de la empresa sobre los impactos con perspectiva de género. • Cantidad de participantes en el seguimiento participativo. • Porcentaje de participantes mujeres en puestos de liderazgo comunitario. • Porcentaje de mujeres que participan en comités o grupos de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje que declara haber participado de manera activa en la toma de decisiones y la gestión al cabo de dos años, en comparación con el percentil de referencia. • Grado de satisfacción al cabo de un año. • Porcentaje de mujeres que intervienen en la toma de decisiones a nivel de la comunidad y el hogar. • Cantidad de participantes mujeres que se expresan durante las reuniones comunitarias y las consultas, en comparación con los participantes hombres que se expresan, sobre todo en reuniones y consultas centradas en la toma de decisiones. • Cantidad de iniciativas comunitarias nuevas que se centran en el empoderamiento social de las mujeres como resultado de las actividades de la empresa. • Cambio en el porcentaje de los fondos comunitarios destinados a servicios (en comparación con los destinados a edificios o infraestructura) como resultado de las actividades de la empresa. • Cambio en el porcentaje de los fondos comunitarios destinados a proyectos propuestos por mujeres, en comparación con los propuestos por hombres, o cambio en el monto destinado a servicios y necesidades de las mujeres como resultado de las actividades de la empresa. • Cantidad de propuestas de financiamiento para proyectos comunitarios sugeridas por las participantes mujeres, en comparación con las propuestas hechas por participantes hombres.
Tierras, mano de obra y activos	<ul style="list-style-type: none"> • Tasas de desempleo y de actividad económica entre los participantes. • Prevalencia del trabajo infantil en las familias de los participantes. • Porcentaje de participantes con títulos de propiedad de tierras o inmuebles a su nombre. • Porcentaje de tierras o inmuebles locales pertenecientes a participantes mujeres, en comparación con el porcentaje que pertenece a hombres. • Porcentaje de participantes que utilizan/alquilan tierras o inmuebles. • Porcentaje de participantes mujeres y hombres que informan acerca de una reducción en el acceso a la tierra utilizada para agricultura o actividades de subsistencia debido a un proyecto de infraestructura. • Porcentaje de participantes mujeres y hombres que informan acerca de una disminución de los ingresos derivados de actividades agrícolas o de subsistencia debido a un proyecto de infraestructura.

TEMA	INDICADORES (dan seguimiento a los datos de hombres y mujeres por separado)
Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de participantes con acceso a la educación formal. • Tasas de inscripción, asistencia y finalización de la escolaridad en los niveles primario, secundario y terciario entre los participantes. • Tasas de alfabetización de los participantes adultos. <ul style="list-style-type: none"> • Si se ofrece alfabetización, porcentaje de los participantes que asisten y porcentaje que completa el ciclo educativo. • Porcentaje de participantes con habilidades para el empleo. • Cantidad de docentes que reciben fondos como resultado de actividades de la empresa. • Cantidad de escuelas financiadas o construidas como resultado de actividades de la empresa. • Porcentaje de niños participantes que trabajan y no asisten a la escuela.
Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Esperanza de vida al nacer para los participantes. • Tasa de mortalidad infantil entre los participantes. • Tasa de mortalidad materna entre las participantes. • Porcentaje de participantes con acceso a centros de atención médica y de servicios de salud. • Tiempo de viaje para acceder a la atención de la salud materna y el trabajo de parto de las participantes. • Incidencia de enfermedades infecciosas y otros problemas de salud entre los participantes. • Incidencia de infecciones de transmisión sexual entre los participantes. <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de participantes que reciben tratamiento. • Porcentaje de participantes infectados que son trabajadores sexuales. • Porcentaje de casos de transmisión del VIH de madre a hijo entre las participantes. • Tasas de mortalidad de participantes con VIH. • Cantidad de casos declarados de enfermedad de los participantes o enfermedad respiratoria causada por la exposición a materiales peligrosos o la contaminación, procedentes de actividades de infraestructura a gran escala. • Cantidad de casos registrados de lesiones y muerte de participantes debido a accidentes de tránsito; porcentaje relacionado con vehículos de la empresa de infraestructura. • Cantidad de casos declarados de enfermedad de los participantes debido a la exposición a materiales peligrosos en actividades mineras a pequeña escala. • Cantidad de casos registrados de lesiones de los participantes durante actividades mineras a pequeña escala; proporción de lesiones entre hombres y mujeres.
Ambiente y saneamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Distancia promedio hasta las instalaciones de saneamiento. • Cantidad de enfermedades relacionadas con el saneamiento según lo informan los participantes. • Cantidad de enfermedades relacionadas con el agua según lo informan los participantes. • Proporción de niñas por baño de mujeres en cada escuela. • Proporción de niños por baño de hombres en cada escuela.

TEMA	INDICADORES (dan seguimiento a los datos de hombres y mujeres por separado)
Ambiente y saneamiento <i>(cont.)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promedio de distancia y tiempo que tardan los participantes para acceder al agua potable. • Porcentaje de hogares participantes con grifo de agua. • Porcentaje de participantes mujeres que informan acerca de una reducción en el acceso al agua potable. • Porcentaje de participantes con acceso a agua potable segura. • Porcentaje de participantes con acceso a material combustible seguro. • Tiempo que tardan los participantes en recolectar material combustible.
Infraestructura y electricidad	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de participantes con acceso a medios de transporte seguros y caminos asfaltados. • Cantidad de viviendas de participantes con servicio de electricidad. • Cantidad de viviendas de participantes con servicios adecuados de abastecimiento de agua y saneamiento instalados. • Porcentaje de participantes mujeres que informan acerca de un aumento en el acceso al servicio de electricidad. • Porcentaje de participantes mujeres que informan acerca de un aumento en el acceso al abastecimiento de agua. • Cantidad de viajes realizados por participante cada semana. • Cantidad de viajes realizados por participante cada semana y por qué motivo. • Cantidad de viajes realizados por participante cada semana y modalidad de transporte. • Distancia promedio recorrida y duración promedio del viaje, desglosadas por género. • Tiempo que dedican los participantes a transportar bienes al mercado cada semana. • Tiempo que dedican los participantes a la recolección de agua cada semana.
Seguridad y violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de participantes mujeres que informan haber sido víctimas de violencia doméstica o de género. <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de casos incluidos en los expedientes policiales. • Porcentaje de casos incluidos en expedientes de los hospitales o los centros médicos. • Cantidad de participantes mujeres que buscan refugio seguro. • Cantidad de participantes mujeres y niños en refugios seguros. • Porcentaje de participantes que consumen drogas o alcohol. • Cantidad de clínicas, centros de asesoramiento u otros servicios de asistencia para víctimas de violencia como resultado de las actividades de la empresa. • Cantidad de clínicas, centros de asesoramiento u otros servicios de asistencia para consumidores de alcohol o drogas como resultado de las actividades de la empresa.

TEMA	INDICADORES (dan seguimiento a los datos de hombres y mujeres por separado)
Seguridad y violencia (cont.)	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de policías o autoridades locales encargadas del cumplimiento de las leyes que están capacitados para responder de la manera adecuada ante casos de violencia doméstica o de género como resultado de las actividades de la empresa. • Porcentaje de personal de seguridad del proyecto de infraestructura capacitado para abordar incidentes de violencia o seguridad con perspectiva de género como resultado de las actividades de la empresa.
Pobreza y vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de pobreza de los participantes. • Porcentaje de hogares de participantes que están encabezados por una mujer soltera. • Tasa de pobreza entre los hogares encabezados por participantes mujeres. • Índice de desempleo entre los hogares encabezados por participantes mujeres. • Tasa de matrimonio infantil entre los participantes. • Porcentaje de niños menores de 5 años que participan en programas de cuidado infantil. • Cantidad de participantes (individuos o familias) que abandonan de forma voluntaria la comunidad debido a la pérdida de tierras o viviendas, o al aumento de los costos de la vivienda, los alimentos o el transporte.

RECUADRO 3K | Los costos empresariales de la violencia de género relacionada con los proyectos en la comunidad: Lecciones aprendidas a partir de la experiencia del Banco Mundial en Uganda

En 2015, un proyecto de USD 265 millones financiado por el Banco Mundial para mejorar la red vial de Uganda a nivel nacional se canceló debido a acusaciones de abuso sexual de menores por parte de contratistas del Gobierno, entre otros problemas. Como resultado, también se suspendieron otros dos proyectos, a la espera de una investigación más exhaustiva.

Como se muestra en este ejemplo, las acusaciones de conducta sexual indebida y de violencia de género pueden tener graves consecuencias para los proyectos financiados por organizaciones del Grupo Banco Mundial. Estos comportamientos infringen las Normas de Desempeño y las salvaguardias ambientales y sociales del Grupo Banco Mundial, y pueden provocar la suspensión o cancelación de un proyecto, incluso si los subcontratistas son los responsables de la conducta indebida⁶¹.

⁶¹ Banco Mundial (21 de diciembre de 2015), [World Bank Statement on Cancellation of the Uganda Transport Sector Development Project](#) (Declaración del Banco Mundial sobre la cancelación del Proyecto de Desarrollo del Sector del Transporte de Uganda), comunicado de prensa.

HERRAMIENTA 3.16

Sistema de calificación de la comunidad

- » **OBJETIVO:** Recopilar las perspectivas de la comunidad sobre las cuestiones de género y empoderar a sus miembros para que realicen cambios en dichas cuestiones (se puede utilizar con el fin de evaluar otras cuestiones, para los empleados o para evaluar servicios, por ejemplo, en la comunidad).
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad.

Los sistemas de calificación son mecanismos de seguimiento participativos que pueden ayudar a las empresas a facilitar un diálogo participativo con las comunidades. Son un proceso que se utiliza para recopilar perspectivas, así como para empoderar a los participantes con el fin de que realicen sugerencias de mejora y sepan cómo implementarlas.

Los sistemas de calificación se desarrollaron en el sector público para respaldar el diálogo entre los prestadores de servicios públicos y los usuarios; sin embargo, pueden ser una herramienta efectiva en el sector privado para ayudar a las empresas y las comunidades a comprender las perspectivas y prioridades de los demás, y a elaborar soluciones colaborativas que suelen ser de bajo costo.

En el contexto del sector privado, los sistemas de calificación pueden utilizarse con los siguientes fines:

- Brindar a las empresas y comunidades la oportunidad de reflexionar sobre un problema comunitario en particular.
- Ofrecer a las empresas y comunidades la oportunidad de identificar los vínculos y desarrollos comunitarios positivos, y las formas de alcanzar esas mejoras.
- Proporcionar un foro de discusión e intercambio entre empresas y comunidades, y una oportunidad de utilizar este foro para acordar cambios.
- Crear un foro para supervisar la medida en que se implementaron los cambios, y para evaluar el proceso de cambio y recopilar opiniones al respecto.
- Fortalecer la aceptación, la transparencia, la comunicación y la rendición de cuentas entre la empresa y la comunidad.

¿Qué implican los sistemas de calificación?

Por lo general, el proceso del sistema de calificación implica una serie de debates en grupos de discusión, en los que diferentes grupos analizan y evalúan un tema determinado (por ejemplo, la igualdad de género en la comunidad), y analizan e identifican lo que significa para ellos un buen desempeño en ese aspecto; luego, elaboran sus propios indicadores específicos y califican a su comunidad en consecuencia. Una vez que se realiza una serie de encuentros de los grupos de discusión, los participantes de los diferentes grupos se reúnen para comparar y debatir sobre las conclusiones, para llegar a una calificación final acordada y elaborar un plan de mejora.

Tradicionalmente, el sistema de calificación se ha llevado a cabo de manera presencial, pero, en 2020, IFC comenzó a experimentarlo de manera virtual. Esto incluyó una combinación de salas

virtuales, con algunos participantes que pudieron reunirse en persona, un facilitador remoto y algunos participantes adicionales que participaban de forma remota desde la cuarentena.

Los sistemas de calificación son una buena alternativa a las encuestas tradicionales porque permiten a los participantes definir los parámetros, en lugar de limitarse a las preguntas que formulan los evaluadores. No solo brindan a la administración una perspectiva más auténtica de lo que es importante para los participantes, sino que también son una invitación a aportar soluciones. Esto puede llevar a que surjan ideas más innovadoras, así como a atraer inversiones para la implementación de sus propias sugerencias. El sistema de calificación debe ser un proceso iterativo que se repita a intervalos de seis meses o un año, para realizar un seguimiento de las mejoras e implementar los ajustes necesarios.

Guía detallada para implementar un sistema de calificación

A continuación, se detallan los pasos que se deben seguir para implementar un sistema de calificación⁶². Al final de esta sección, se pueden encontrar recursos adicionales que ofrecen orientaciones detalladas para la implementación. Los siguientes pasos son adaptaciones de las orientaciones del Banco Mundial.

1. Preparación:

- a. **Identificación de facilitadores:** Los facilitadores capacitados son un componente importante de un sistema de calificación exitoso. Pueden ser externos a la empresa, o bien los facilitadores internos pueden recibir capacitación. Sin embargo, es importante que sean percibidos como imparciales y capaces de llevar a cabo un proceso de calificación objetivo y confidencial (sin mencionar lo que ocurre dentro de cualquier grupo de discusión). Algunas empresas pueden optar por contratar un facilitador externo que dirija el proceso inicial de los sistemas de calificación y, al mismo tiempo, capacitar a los facilitadores internos para realizar los procesos de calificación de seguimiento. Con el fin de fomentar la imparcialidad, entre los facilitadores internos, se debe incluir a hombres y mujeres, tanto del personal como de la gerencia, que trabajen juntos para lograr una facilitación equilibrada⁶³.
- b. **Identificación del tema y el alcance:** ¿Cuál será el tema específico y el alcance del ejercicio del sistema de calificación? Es importante que el alcance se defina con claridad; si el mandato es demasiado amplio, será difícil limitar los criterios y las recomendaciones. En el caso del género, las preguntas de ejemplo podrían ser las siguientes: ¿de qué manera [nombre de la empresa] puede contribuir en la prevención del acoso y la violencia de género en la comunidad?, o ¿de qué manera los programas de desarrollo comunitario que ofrece [nombre de la empresa] pueden ayudar a empoderar a las mujeres y las niñas?

⁶² Basado en Banco Mundial, [How-To Notes, Rapid Feedback: The Role of Community Scorecards in Improving Service Delivery](#) (Notas prácticas. Comentarios rápidos: La función de los sistemas de calificación de la comunidad en la mejora de la prestación de servicios).

⁶³ IFC ha desarrollado varias herramientas adicionales en las que se detalla cómo garantizar que los programas de capacitación y aprendizaje sean inclusivos en cuanto al género. Para obtener más información sobre este tema, véase IFC (2020), [Gender Supplement: Guide to Training: Setting the Standard for the Design, Delivery, and Evaluation of Learning Programs in Emerging Markets](#) (Suplemento de género. Guía para la capacitación: Establecimiento de normas para el diseño, la implementación y la evaluación de programas de aprendizaje en mercados emergentes), Washington, DC, IFC. Véase también IFC (2021), [Gender Responsive Training Methods: A Guidance Note](#) (Métodos de capacitación con perspectiva de género: Una nota de orientación), Washington, DC, IFC.

- c. **Estratificación de los participantes:** Una vez definido el tema, se deben identificar los grupos de participantes clave. Al evaluar la igualdad de género en la comunidad, por ejemplo, sería importante obtener las perspectivas tanto de hombres como de mujeres. Los grupos pueden formarse en función de otros factores, como la edad, el género, la situación económica, la profesión, el estado de salud, la condición de minoría, etc.
- d. **Recopilación de información preliminar:** Los facilitadores deben asegurarse de contar con información actualizada sobre las políticas y los programas de relaciones comunitarias, así como sobre las estrategias de inversión social y, de ser posible, con datos desglosados por género sobre la situación actual de la equidad de género dentro de la comunidad. Tener esta información disponible ayudará a facilitar los debates.
- e. **Aumento de la concientización:** Los facilitadores deben coordinar la comunicación con los integrantes de la comunidad para garantizar que el personal reciba información y actualizaciones sobre el próximo proceso de calificación.

2. Grupos de discusión:

- a. En cada grupo de discusión, los facilitadores pedirán a los participantes que analicen y evalúen la empresa en relación con la pregunta seleccionada. Por ejemplo, los facilitadores invitarán a los participantes a mantener un debate centrado en lo que significa para ellos la igualdad de género en la comunidad y cómo la definen. Los participantes propondrán criterios y votarán con el fin de determinar los cinco u ocho criterios más importantes para evaluar el impacto de la empresa. En el caso de la igualdad de género, por ejemplo, se podrían incluir los siguientes criterios:
 - i. participación/inclusión de mujeres y niñas en las consultas con la comunidad;
 - ii. fomento de la participación y el liderazgo de las mujeres en los comités para el desarrollo comunitario;
 - iii. disponibilidad de oportunidades de capacitación para mujeres y niñas a nivel local;
 - iv. disponibilidad de oportunidades de empleo para mujeres y niñas;
 - v. medidas para prevenir y reducir el acoso y la violencia de género en la comunidad;
 - vi. proyectos de desarrollo adaptados a las necesidades de las mujeres y las niñas.
- b. Una vez propuestos y seleccionados los criterios, los participantes evalúan el desempeño de la empresa según cada uno de estos criterios, para lo que utilizan una escala del 1 (muy inadecuado) al 5 (muy bueno). Las calificaciones se tabulan y se calcula una calificación promedio para cada criterio.
- c. Una vez que se determinaron las calificaciones para cada criterio, los facilitadores deben fomentar un debate sobre posibles soluciones o formas de mejorar cada cuestión. Idealmente, las soluciones deben centrarse en el bajo costo, cuando sea factible; por ejemplo, identificar formas de cambiar los procesos y las políticas en lugar de adoptar grandes medidas de infraestructura, como la construcción de nuevas instalaciones. Por supuesto, las recomendaciones deben reflejar las prioridades y las necesidades de la comunidad, y presentar una variedad de sugerencias, incluidos los elementos de menor o mayor costo, puede aumentar la probabilidad de que la empresa esté de acuerdo con diferentes recomendaciones para implementar.

- d. Los grupos de discusión se repetirán en distintos grupos comunitarios y también con el equipo de la empresa a cargo de los vínculos con la comunidad. Dentro de la empresa, el debate (identificación de criterios y votación sobre el desempeño de la empresa) servirá para reflexionar y evaluar su propio desempeño, así como para entablar un debate más amplio sobre el tema (por ejemplo, sobre lo que significa una participación de la comunidad con perspectiva de género).

GRÁFICO 3B | Plantilla modelo del sistema de calificación para el registro de los grupos de discusión

CRITERIOS	CALIFICACIONES					FORTALEZAS/ DEBILIDADES	ACCIONES DE MEJORA PROPUESTAS
	5 Muy bueno	4 Bueno	3 Regular	2 Inadecuado	1 Muy inadecuado		
1. Fomentar la participación de las mujeres							
2. Medidas para prevenir el acoso y la violencia de género							

3. Reunión de intercambio:

- a. Una vez que se hayan realizado las reuniones de los grupos de discusión de la comunidad y la empresa, el siguiente paso es reunir a los representantes de ambas partes en una reunión de intercambio. En esta reunión, los representantes de cada grupo de discusión tendrán la oportunidad de presentar sus criterios y calificaciones, así como las recomendaciones propuestas.
- b. El debate de la reunión de intercambio debe conducir a un plan de acción final recomendado, con el que estén de acuerdo los representantes tanto de la comunidad como de la empresa. A continuación, se presenta un modelo de plan de acción.

GRÁFICO 3C | Modelo de plan de acción de la reunión de intercambio del sistema de calificación

Acciones propuestas	¿Quién debe liderar la implementación de los cambios?	¿Quién debe respaldar el trabajo sobre los cambios?
1. Las consultas con la comunidad se llevan a cabo con un equilibrio de género de al menos el 40 % de mujeres, y también se realizan consultas por separado con mujeres y niñas.	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes comunitarios • Cooperativas de mujeres
2. Se ofrecen servicios especiales de transporte y cuidado infantil a las mujeres que asisten a las consultas comunitarias para facilitar su participación.	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes comunitarios • Cooperativas de mujeres
3. El mecanismo de atención de quejas y reclamos incluye disposiciones claras para responder ante cualquier caso de acoso y violencia de género. Se ofrece en el idioma local y también se comparte en reuniones comunitarias en las que al menos un 50 % son mujeres.	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes comunitarios • Comités para el desarrollo comunitario
4. Las mujeres pueden presentar quejas a través de canales de comunicación que se adapten a sus necesidades, y pueden denunciar a las funcionarias.	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes comunitarios • Comités para el desarrollo comunitario
5. La empresa previene de manera activa el acoso y la violencia de género contra las mujeres y las niñas de la comunidad a través de campañas de concientización dirigidas tanto a la comunidad como a los empleados de la empresa, o de ingeniería, adquisiciones y construcción.	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores de servicios locales • Asociaciones de mujeres y jóvenes • Líderes comunitarios
6. La empresa apoya a los centros locales de formación profesional para ofrecer becas a las niñas.	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Centros de capacitación • Asociaciones de jóvenes
7. El proyecto de desarrollo comunitario de la empresa dirigido a respaldar el empoderamiento económico de los jóvenes incluye a las niñas de una manera significativa mediante la adaptación de las actividades a sus necesidades específicas y la capacitación para niños y niñas sobre la igualdad de género y la salud sexual y reproductiva.	Empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Proveedores de servicios locales • Asociaciones de mujeres y jóvenes • Líderes comunitarios • Familias de los jóvenes

4. Seguimiento:

Después de implementar el sistema de calificación, es fundamental que se establezcan líneas claras para la rendición de cuentas y la acción, con el fin de garantizar el seguimiento y la puesta en práctica de las recomendaciones. Se debe hacer un seguimiento de los sistemas de calificación a intervalos acordados, por ejemplo, cada seis meses o un año. El poder de este sistema de calificación reside en el nivel en que los participantes se sienten identificados con las calificaciones y su capacidad para cambiar el entorno empresarial, así como en la satisfacción de los participantes cuando se les da voz y participación en las mejoras. Para capitalizar esto, debe realizarse un seguimiento claro y suficiente de las recomendaciones, y también aplicarse un sistema de calificación de seguimiento para captar los cambios durante un período de tiempo determinado.

Recursos seleccionados para lecturas adicionales

Términos de referencia para la contratación de un experto independiente en cuestiones de género

- Regional Association of Oil and Natural Gas Companies in Latin America and the Caribbean (ARPEL), “Terms of References for a Gender Sensitive Rapid Rural Appraisal in The Oil and Gas Industry” in *Guidelines for the Implementation of Gender Policies and Strategies*, Montevideo: ARPEL, 2004.
- World Bank, “Sample Terms of Reference (ToR) For Conducting Gender-Responsive Social Assessment” in [Gender-Responsive Social Analysis: A Guidance Note: Incorporating Social Dimensions into Bank-Supported Projects](#), Washington, DC: World Bank, 2005.
- World Bank, “Element 3: Translate Commitment into Action” in [Gender-Sensitive Approaches for the EI in Peru: Improving the Impact of Women in Poverty and their Families: Guide for Improving Practice](#), Washington, DC: World Bank, 2011. (This guidance provides recommendations for hiring a gender champion and gender team, including ideal roles, tasks, and skills required.)

Evaluaciones comunitarias de referencia

- World Bank, [Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit](#), Washington, DC: World Bank, 2012. (NOTE: Although this resource is specific to gender in artisanal and small-scale mining, it provides detailed guidance on methods of data collection that would be highly useful in the context of this toolkit as well.)
- World Bank, Guidance Notes 1-6 in [Gender-Sensitive Approaches for the EI in Peru: Improving the Impact of Women in Poverty and their Families: Guide for Improving Practice](#), Washington, DC: World Bank, 2011.

Evaluaciones del impacto con perspectiva de género

- International Council on Mining and Metals, [“Tool 12: Social Impact and Opportunities Assessment”](#) in *Community Development Toolkit*, London: ICMM, 2012.
- Hill, Christina; Madden, Chris; and Collins, Nina, [A Guide to Gender Impact Assessment for the Extractive Industries](#), Oxfam: Melbourne, 2017.
- O’Faircheallaigh, Ciaran, [“Shaping projects, shaping impacts: community-controlled impact assessments and negotiated agreements,”](#) *Third World Quarterly*, 38:5, 1181-1197, 2017.
- Oxfam America, [Community-Based Human Rights Impact Assessment: The Getting it Right Tool](#).

Mecanismo de atención de quejas y reclamos

- IPIECA, [Community Grievance Mechanisms Toolbox](#).
- Corporate Social Responsibility Initiative, [Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders](#), Cambridge: Harvard University, 2008.
- IFC, [Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities: Guidance for Projects and Companies on Designing Grievance Mechanisms](#), Washington, DC: IFC, 2009.
- International Council on Mining and Metals, [Human Rights in the Mining & Metals Sector— Handling and Resolving Local Level Concerns & Grievances](#), London: ICMM, 2009.
- Fair Labor Association, [Nestlé Gender Dialogue Project: Establishing Women’s Dialogue Forums and Training on Grievance Mechanisms](#), Fair Labor Association, 2016.
- World Bank, [Extracting Lessons on Gender in the Oil and Gas Sector](#), Washington, DC: World Bank, 2013.
- Compliance Ombudsman Advisor (CAO), [Grievance Mechanism Toolkit: A Practical Guide for Implementing Grievance Mechanisms in Different Sectors](#), World Bank Group, 2016.
- UN Global Compact, [Human Rights and Business Learning Tool](#), Geneva: Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2018.

Indicadores con perspectiva de género

- Canadian International Development Agency, [A Project Level Handbook: The Why and How of Gender-Sensitive Indicators](#), Gatineau: CIDA, 1997.
- Golla, Anne Marie; Malhotra, Anju; Nanda, Priya; and Mehra, Rekha, [Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment Definition, Framework and Indicators](#), Washington, DC: ICRW, 2011.
- Kemp, Deanna, and Keenan, Julie, [Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto](#), Melbourne: Rio Tinto, 2010.
- Minerals Council of Australia, [Voluntary community investment: A strategic approach that incorporates gender: A toolkit for the extractives industry](#), Sydney: MCA.
- Montaña, Sonia, [“Gender Indicators and Statistics in Latin America and the Caribbean,”](#) Santiago: United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 2005.
- World Bank, [Integrating a Gender Dimension into Monitoring & Evaluation of Rural Development Projects](#), Washington, DC: World Bank.

Más recursos

- Eftimie, Adriana; Heller Katherine; and Strongman, John, [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#), Washington, DC: World Bank, 2009.
- IFC, [A Strategic Approach to Early Stakeholder Engagement](#), Washington, DC: IFC, 2015.
- IFC, [Projects and People: A Handbook for Addressing Project-Induced In-Migration](#), Washington, DC: IFC, 2009.
- IFC, [Strategic Community Investment: A Good Practice Handbook for Companies Doing Business in Emerging Markets](#), Washington, DC: IFC, 2015.
- International Union for Conservation of Nature and Natural Resources – IUCN, [Gender-responsive restoration guidelines: A closer look at gender in the Restoration Opportunities Assessment Methodology](#), Gland, Switzerland: IUCN, 2017.
- Macdonald, Catherine, [“Working Paper: The Role of Gender in the Extractives Industries,”](#) Helsinki: UNU-WIDER, 2017.
- World Bank, [Uganda—Transport Sector Development Project: Additional Financing, Lessons Learned and Agenda for Action](#), Washington, DC: World Bank, 2016.

Bibliografía

- Asian Development Bank, [Gender Checklist: Resettlement](#), Manila: Asian Development Bank, 2003.
- Boutilier, Robert, and Thomson, Ian, [“Modelling and Measuring the Social License to Operate: Fruits of a Dialogue between Theory and Practice,”](#) *Social License*, 2011.
- Business and Human Rights Law Centre, [“Rio Tinto Lawsuit \(re Papua New Guinea\),”](#) February 3, 2012.
- CAO, [Grievance Mechanism Toolkit: A Practical Guide for Implementing Grievance Mechanisms in Different Sectors](#), Washington, DC: World Bank Group, 2018.
- Chambers, Robert, [“The Origins and Practice of Participatory Rural Appraisal,”](#) *World Development*, Vol. 22, no. 7, 1994: 953-969.
- Corporate Social Responsibility Initiative, [Rights-Compatible Grievance Mechanisms: A Guidance Tool for Companies and Their Stakeholders](#), Cambridge: John F. Kennedy School of Government, Harvard University, 2008.
- Douglas, S.; Farr, V.; Hill, F.; and Kasuma, W., “Case study: Bougainville — Papua New Guinea,” in S. Douglas and F. Hill (eds), [Getting It Right, Doing It Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration](#), New York: United Nations Development Fund for Women, 2004.

- Eftimie, Adriana et al., [Gender Dimensions of Artisanal and Small-Scale Mining: A Rapid Assessment Toolkit](#), Washington, DC: World Bank, 2012.
- Eftimie, Adriana; Heller, Katherine; and Strongman, John, [Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity](#), Washington, DC: World Bank, 2009.
- EY, [“Business Risks Facing Mining and Metals 2017-2018: Top 10 business risks.”](#)
- Garasu, Lorraine, “The role of women in promoting peace and reconciliation,” in A. Carl and L. Garasu (eds), [Weaving Consensus: The Papua New Guinea — Bougainville Peace Process](#), London: Conciliation Resources in collaboration with BICWF, 2002.
- Hill, Christina, and Newell, Kelly, [Women, Communities and Mining: The Gender Impacts of Mining and the Role of Gender Impact Assessment](#), Carlton: Oxfam Australia, 2009.
- Human Rights in ASEAN, “Thailand: Ongoing Judicial Harassment against Members of the Khon Rak Ban Kerd Group (KRBKG),” July 13, 2017.
- IFC, [Good Practice Note: Addressing Grievances from Project-Affected Communities](#), Washington, DC: IFC, 2009.
- IFC, “Performance Standard 1: Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts,” Washington, DC: IFC, 2012.
- ILO, [A Conceptual Framework for Gender Analysis and Planning](#), International Labour Organization and the Southeast Asia Multidisciplinary Advisory Team Online Gender Learning and Information Module.
- Kauthen, Meg, [“Outside the Mine Gate: Empowering Women Through Inclusive Business,”](#) Business for Development, 2017.
- Kemp, Deanna, and Keenan, Julia, [Why Gender Matters: A Resource Guide for Integrating Gender Considerations into Communities Work at Rio Tinto](#), Melbourne: Rio Tinto, 2010.
- King, Elizabeth, and Mason, Andrew D., [Engendering Development Through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice](#), Washington and New York: World Bank and Oxford University Press, 2001.
- Lillywhite, S.; Kemp, D.; and Sturman, K., [Mining, resettlement and lost livelihoods: Listening to the Voices of Resettled Communities in Mualadzi, Mozambique](#), Melbourne: Oxfam, 2015.
- Minerals Council of Australia, [Voluntary Community Investment: A Strategic Approach That Incorporates Gender. A Toolkit for the Extractives Industry](#), Canberra: Minerals Council of Australia, 2014.
- Observatory for the Protection of Human Rights Defenders, [In Harm’s Way: Women Human Rights Defenders in Thailand](#), Geneva: UN Committee on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 2017.

- Oxfam America, [Community Voice in Human Rights Impact Assessments](#), Washington, DC: Oxfam, 2015.
- [Papua New Guinea — Bougainville Peace Process](#), London: Conciliation Resources in collaboration with BICWF, 2002.
- Pike, Rory, *Social License to Operate: The Relevance of Social License to Operate for Mining Companies*, New York: Schrodgers, 2012.
- Protection International, “Thailand Khon Rak Ban Koed Group Demands Participation to Protect Their Communities from the Harmful Effects of Mining in Loei Province,” News Release, July 7, 2016.
- Protection International, “Thailand: Women Rights Defenders Honoured by the National Human Rights Commission,” News Release, March 10, 2016.
- Ward, Bernie, and Strongman, John, [Gender-Sensitive Approaches for the Extractive Industry in Peru: Improving the Impact on Women in Poverty and Their Families](#), Washington, DC: World Bank, 2011.
- World Bank, [Gender-Responsive Social Analysis: A Guidance Note - Incorporating Social Dimensions into Bank-Supported Projects](#), Washington, DC: World Bank, 2005.
- World Bank, [Good Practice Note: Integrating Gender into Country Assistance Strategies](#), Washington, DC: World Bank, 2012.
- World Bank, [World Bank Statement on Cancellation of the Uganda Transport Sector Development Project \(TSDP\)](#),” News Release, December 21, 2015.

Para obtener más información, póngase en contacto con Adriana Eftimie (aeftimie@ifc.org) o Katherine Heller (kheller@ifc.org), o visite commdev.org/infra-gender-toolkit.