



Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género



Agradecimientos

El contenido técnico de la Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género (HERG) fue desarrollado por Michelle M. Shayer, Oficial Principal Ambiental y Social de la División Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo (SEG), bajo el liderazgo de Luiz Gabriel Todt Azevedo, Jefe de la División SEG y Rachel Robboy, Directora General de Riesgos en BID Invest.

Copyright © 2020 Corporación Interamericana de Inversiones (BID Invest). Este trabajo ha sido licenciado bajo la licencia Creative Commons IGO 3.0 Attribution-NonCommercial-NoDerivatives (CC-IGO BY-NC-ND 3.0 IGO License) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legal-code>) y puede reproducirse con atribución a BID Invest y para cualquier fin no comercial. No se permiten trabajos derivados.

Esta publicación no es un documento de cumplimiento. Debe tomarse solo como una fuente de información, orientación y análisis, para ser aplicado e implementado por cada usuario a su discreción de acuerdo con sus propias políticas y leyes aplicables, que pueden requerir o no todo o parte de lo descrito prácticas para aplicar a sus propias actividades.

Los hallazgos, las interpretaciones y las conclusiones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente los puntos de vista de los Directores Ejecutivos ni de ninguno de los miembros de la Junta Directiva de la Corporación Interamericana de Inversiones ni de los gobiernos que representan.

Ciertas partes de esta publicación pueden vincularse a sitios de Internet externos, y otros sitios de Internet externos pueden vincularse a esta publicación. BID Invest no es responsable del contenido de ninguna referencia externa. Nada de lo aquí establecido constituirá o se considerará como una limitación o renuncia a los privilegios e inmunidades respectivos de BID Invest, todos los cuales están específicamente reservados.

Contenido

08

Identificación y
gestión de riesgos e
impactos

14

Consulta y
compromiso

20

Condiciones
de trabajo

34

Salud y
seguridad
comunitaria

42

Reasentamiento

Introducción

Los proyectos de desarrollo pueden traer impactos positivos y negativos. Al evaluar estos impactos debemos tener en cuenta muchos factores, incluyendo los relacionados a la diversidad de género. Ciertos elementos afectan a personas de diferentes géneros e identidades de género, de manera diferente por una variedad de razones (como roles socioeconómicos y el control sobre los activos).

La Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género (HERG) fue desarrollada con el objetivo de comprender y mapear cómo los diferentes géneros son afectados por los proyectos o empresas. El análisis incluye la fuerza laboral del cliente y la comunidad que los rodea.

Al utilizar esta herramienta, el cliente obtendrá más claridad sobre los riesgos y oportunidades que un proyecto puede presentar para los diferentes géneros, así como los pasos necesarios para gestionarlos adecuadamente. Responder a todas las preguntas es una tarea para un equipo multidisciplinario, y no conocer cierta información también puede servir como un indicador de la necesidad de una evaluación más profunda.¹

El equipo Social, Ambiental y de Gobernanza (SEG) junto con el equipo de Servicios No Financieros (NFP) de BID Invest, tienen la capacidad de llevar a cabo este análisis, ofreciendo asistencia técnica y soluciones adecuadas a la realidad de cada cliente.

¹ A lo largo de este documento, las referencias al "proyecto" son aplicables a proyectos o clientes, dependiendo de si las operaciones son financiamiento de proyectos o préstamos corporativos.

**Identificación
y gestión
de riesgos e
impactos**

1

Contenido

Este capítulo busca comprender el contexto en el que se encuentra el proyecto o la empresa. El marco legal es importante para mostrar las debilidades o fortalezas existentes en la región y ayudar a alinear los requisitos de BID Invest con los que exige la norma local.

La ley exige la no discriminación basada en el género en todos los países de América Latina y el Caribe². Sin embargo, dado que la aplicación de estas reglas no es uniforme ni consistente, es útil obtener una comprensión más profunda de cómo se aplica la ley en cada ciudad, estado u otra unidad subnacional para evaluar las brechas con las mejores prácticas internacionales.

Las evaluaciones de impacto ambiental y social normalmente aportan datos importantes para comprender las realidades locales, y proporcionan pistas sobre la forma en que un proyecto o empresa interactúa con ciertas características de la comunidad que los rodea. Sin embargo, no es habitual incluir indicadores como la violencia doméstica o la explotación sexual en la línea de base de dichos estudios. En otras ocasiones, la base de datos existente no proporciona datos desagregados que pueden aclarar cómo los impactos afectan a diferentes géneros o grupos específicos de personas. Como resultado, a menudo se requiere la suplementación de información. Esto se puede lograr mediante la recopilación e interpretación de datos secundarios o incluso el desarrollo

de datos primarios (en algunos casos, forjando alianzas con agencias gubernamentales u organizaciones de sociedad civil).

BID Invest busca analizar los impactos acumulativos que el proyecto pueda causar en conjunto con otras iniciativas en las áreas de influencia. Algunos factores, como la migración masiva de trabajadores y el alojamiento en pueblos pequeños (con poca estructura y capacidad para absorberlos), pueden agravar el impacto de la violencia sexual contra las mujeres o las personas LGBTIQ en la comunidad, por ejemplo.

La cadena de valor del proyecto o la empresa es parte fundamental del análisis

de riesgo de BID Invest. De acuerdo con el marco de sostenibilidad de BID Invest, cuando el cliente puede ejercer un control razonable sobre sus subcontratistas o proveedores, debe incorporar en su evaluación los impactos de género que pueda cuasar la cadena de valor.

Como se verá con más detalle en cada sección de este documento, comprender la realidad y complejidad del entorno ayuda a la empresa a anticipar medidas de gestión de riesgos, y puede guiar la mejor ejecución de programas de relacionamiento con la comunidad y/o programas internos de gestión de personas.

² Además de firmar varios tratados internacionales, cada uno de los países miembros del Banco en la región ratificó la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres o CEDAW (1979), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994), la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995), la Resolución de la Asamblea General de la ONU sobre medidas para prevenir la delincuencia y la justicia penal, con el fin de eliminar la violencia contra las mujeres (1998), El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1999), Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), y los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género (2006, actualizado en el 2017).

Identificación de riesgos e impactos

► ¿Garantiza la legislación nacional la no discriminación?

► ¿Existen diferencias, en la legislación local, en cómo debe tratarse a las mujeres y a los hombres, que son pertinentes para el proyecto/la empresa?

► ¿Participaron las mujeres en el proceso de determinación del alcance de los servicios del ecosistema?

► ¿Existen impactos causados por el proyecto/la empresa que pueden afectar o hacer daño a las mujeres / niños más que a los hombres? ¿Qué tipo de análisis fue hecho para llegar a esa conclusión?

► ¿Es el contexto de la región donde se ubica el proyecto más riesgoso para las mujeres / niños (debido a conflictos sociales, alto nivel de violencia, etc.)?

► ¿Participaron las mujeres en el proceso de evaluación del uso de los recursos naturales?

► ¿Hay datos disponibles sobre la explotación y abuso sexual, y sobre la violencia de género para las áreas de impacto directo e indirecto del proyecto/la empresa?

► ¿Existen datos disponibles sobre índice de violencia de pareja íntima en la región donde se encuentra el proyecto/la empresa?

► ¿El cliente cuenta con la experticia organizacional para manejar riesgos e impactos de género? ¿Cómo incorpora/se refleja esta evaluación en el SGAS? ¿Cuál(es) departamento(s) lo gestiona(n)? ¿Cómo son reportados los resultados a la alta gerencia? ¿Qué clase de indicadores están disponibles para medir riesgos e impactos de género?

**Consulta y
compromiso**



Contenido

El marco de sostenibilidad de BID Invest requiere que la consulta con las comunidades afectadas, en la que se discuten los impactos positivos y negativos del proyecto, se realice de manera inclusiva. Por varias razones, los hombres y las mujeres pueden tener un acceso y un control diferente sobre los datos, los activos materiales, los beneficios y las oportunidades laborales. Es importante que se tomen precauciones para garantizar que las perspectivas y puntos de vista de ambos géneros y diferentes grupos se escuchen y se tengan en cuenta en la gestión del proyecto/empresa.

Invitaciones y dinámicas

Al mapear las poblaciones afectadas por un proyecto, se debe identificar el liderazgo formal e informal en la región. A menudo, puede que las mujeres no ejerzan formalmente roles de liderazgo, pero al recopilar información sobre los grupos y entidades a consultar, se deben incluir diferentes géneros como representantes de la comunidad. Las invitaciones a un grupo de madres, jóvenes profesionales o estudiantes, miembros de asociaciones comunitarias, miembros de organizaciones LGBTIQ, personas mayores, por ejemplo, son algunas formas de garantizar una participación diversa. El idioma y el formato de las comunicaciones debe coincidir con las costumbres y el nivel de educación de los invitados, y a menudo el envío de correspondencia escrita puede no ser la forma más eficiente de llegar a audiencias locales. Las alternativas pueden incluir vehículos sonoros, folletos con imágenes, el radio local, traducción a dialectos locales, y conversaciones puerta a puerta.

La hora y el lugar de las reuniones deben planificarse de tal manera que permita que asistan tanto hombres como mujeres. En algunas regiones, es más difícil para las mujeres salir de casa por la noche debido a preocupaciones de seguridad, restricciones impuestas por parejas o familiares o responsabilidades en el cuidado de niños. Programar horarios alternativos y permitir que los niños sean llevados a las reuniones proporcionando su cuidado

ayudará a aumentar la asistencia de las mujeres, por ejemplo. Elegir un lugar accesible puede permitir que participen personas con discapacidades.

La dinámica de las reuniones debe adaptarse para que tanto mujeres como hombres puedan expresarse de manera balanceada. Las barreras culturales a veces conducen a una preponderancia de la participación masculina. Las mujeres, los jóvenes, las personas LGBTIQ o los ancianos pueden sentirse intimidados o desanimados de expresar sus preocupaciones. Las opiniones expresadas por estos grupos pueden ser minimizadas, no tomadas en cuenta o incluso ridiculizadas. Para evitar que esto suceda, se pueden organizar grupos focales o reuniones dedicadas con menos participantes para que todos tengan la oportunidad de hablar libremente.

Cuando se anticipa que una empresa o proyecto podría tener impactos negati-

vos en los servicios de los ecosistemas o el uso de los recursos naturales, es especialmente importante obtener la opinión de las mujeres de la comunidad, ya que en muchos casos son las principales usuarias de esos recursos.

Es común en América Latina y el Caribe que existan organizaciones gubernamentales y de sociedad civil que se ocupan de la protección y prevención de la violencia de género, incluida la violencia doméstica, la violencia sexual, la explotación sexual y laboral. Incluir tales entidades en el mapeo de las partes interesadas y en el plan de compromiso permite al cliente familiarizarse con las incidencias y los casos existentes antes de la llegada del proyecto/empresa. También ayuda con el desarrollo de indicadores y monitoreos sólidos de los planes de prevención. Se puede encontrar más información sobre este tema en la Sección 4 de la HERG.

Consultar principalmente con hombres proporciona solo la mitad de la historia



Foto: Fiorella Pino Luna

Consulta y Compromiso

► ¿El mapeo de liderazgo en la comunidad tomó en cuenta los grupos de mujeres/roles informales como líderes?

► ¿Se dirigieron invitaciones tanto a las mujeres como a los hombres? ¿Las invitaciones eran accesibles para las mujeres (tomando en consideración las características culturales y el nivel de educación de la comunidad)?

► Si se percibieron algunas sensibilidades (como el miedo/intimidación de hablar en presencia de líderes masculinos) ¿Hubo reuniones dedicadas con mujeres o grupos diversos?

► ¿La hora y el lugar de las reuniones permitieron que las mujeres y grupos diversos participaran fácilmente (accesibilidad, seguridad, disponibilidad de cuidado infantil, etc.)?

► ¿La empresa midió la presencia de mujeres y grupos diversos en la consulta? ¿Refleja la representación promedio de esos grupos en las comunidades afectadas?

► ¿La dinámica de la reunión de consulta tomó en consideración la necesidad de facilitación/mediación para asegurar que las mujeres y los grupos diversos se sintieran cómodos al compartir sus puntos de vista?

► ¿El plan de relacionamiento tomó en consideración a grupos con un liderazgo femenino informal?

► ¿Se realizaron reuniones específicas con mujeres o grupos diversos?

► ¿Se consulta con regularidad a entidades que trabajan con violencia de género, violencia de pareja y la protección de niños y adolescentes? ¿La empresa trabaja en asociación o lleva adelante iniciativas con las mismas?

► ¿Se consulta con regularidad a entidades de salud que tratan enfermedades de transmisión sexual? ¿La empresa trabaja en asociación o lleva adelante iniciativas con las mismas?

**Condiciones
de trabajo**



Contenido

Las estructuras y los lugares de trabajo deben ser adaptados de forma que permitan que hombres y mujeres sean seleccionados, ejerzan sus funciones y tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente de manera segura y justa. Para que esto suceda, se deben tomar algunas precauciones, tanto desde un punto de vista estructural como en la gestión del personal.

Condiciones estructurales de trabajo

En los casos en que los trabajadores reciben alojamiento, es importante que se proporcionen instalaciones separadas para hombres y mujeres. Las instalaciones de alojamiento deben ser seguras, bien iluminadas y tener cerraduras en las puertas. Lo mismo se aplica para los baños y vestuarios en el lugar de trabajo. Es común que las mujeres se sientan más seguras y cómodas si tienen sus propias instalaciones, especialmente en lugares remotos o aislados.

En los casos en que reciben servicio de transporte desde el lugar de trabajo hasta el alojamiento, es necesario analizar si existe el riesgo de que haya muy pocas trabajadoras en un turno en particular que viajen prácticamente solas durante el trayecto. Los puntos de encuentro deben estar bien iluminados, ser accesibles y seguros.

Si hay personal de seguridad que interactúe con los empleados o que realice inspecciones, es esencial que las agentes de seguridad estén presentes durante todos los turnos donde hay equipos de trabajadoras.

Salud y seguridad ocupacional

Los análisis de salud y seguridad en el trabajo pueden determinar la existencia de riesgos laborales, lo que lleva a la necesidad de medidas de protección diferenciadas para mujeres y hombres. El equipo de protección personal, por ejemplo, debe fabricarse para acomodar las diferencias físicas entre sus usuarios (incluidas las causadas por el embarazo). Los guantes protectores que son demasiado grandes, por ejemplo, pueden causar accidentes en lugar de prevenirlos. Lo mismo es cierto para botas, uniformes, gafas de seguridad y chalecos (ver Problemas más comunes con los equipos de protección personal mal ajustados y recomendaciones).

En ciertos casos, es necesario realizar un análisis de exposición a metales pesados, pesticidas, solventes, radiaciones, agentes químicos, vibraciones o ruidos para evaluar el riesgo y el impacto en el feto y la trabajadora, principalmente en las primeras etapas del embarazo. Los cambios en el sistema inmunológico de la trabajadora, la capacidad respiratoria y la fuerza muscular deben considerarse en el análisis de los riesgos y peligros laborales con atención primaria a las actividades que son físicamente exigentes, que requieren largos períodos de pie o sentado, movimientos repetitivos, levantamiento, transporte de objetos pesados o posturas exigentes.

No es inusual recomendar que una trabajadora embarazada sea reasignada temporalmente para evitar la exposición a riesgos durante la gestación, volviendo a las activi-

dades regulares solo después de que termine el período de lactancia. También es importante desarrollar campañas informativas sobre los potenciales riesgos y peligros, así como la atención adicional necesaria durante el embarazo a toda la fuerza laboral.

Los planes de seguridad y prevención de incendios deben diseñarse para incluir a las trabajadoras cuya movilidad se ve reducida o perjudicada durante el embarazo, así como a otros trabajadores que tienen dificultades de movilidad u otras limitaciones físicas.

Esta consideración es especialmente importante cuando una empleada sufre de diabetes gestacional. Se deben considerar, así mismo, descansos regulares para comidas saludables.

Debido a la menstruación, las mujeres requieren un acceso conveniente y constante a los baños. Los ajustes en la duración de los descansos y la proximidad a las instalaciones de saneamiento en el lugar de trabajo son aspectos observados durante un análisis de salud y seguridad centrado en el género.

Las organizaciones que carecen de la perspectiva de las mujeres, ya sea en roles de seguridad, otros roles de liderazgo, e incluso en el terreno, pueden ser menos seguras. Si los empleados no están en sintonía con los riesgos ocupacionales de las mujeres porque la mayoría no se enfrenta a dichos riesgos, estos permanecerán ³



³ American Society of Safety Professionals, *Women and Safety in the Modern Workplace Study 2019*

Problemas más comunes con los equipos de protección personal mal ajustados y recomendaciones

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL	PROBLEMAS MÁS COMUNES
Guantes de trabajo que son demasiado grandes	Las manos de las mujeres son más pequeñas: dedos más cortos y estrechos y una circunferencia de la palma más pequeña. Tener guantes ajustados a las manos de una mujer mejora la destreza y reduce el riesgo.
Gafas de seguridad que a menudo son demasiado grandes	La cara de una mujer es generalmente más pequeña que la de un hombre. Si una mujer usa gafas protectoras del tamaño que usa un hombre, los espacios que deja en sus sienes pueden permitir que los desechos de una máquina entren en sus ojos.
Falta de EPP de maternidad para mujeres embarazadas	Es menos probable que use cualquier EPP o cualquier EPP que no le quede bien.
Equipo que es demasiado largo o voluminoso	Puede crear peligros de tropiezo o exponer más al cuerpo a peligros.
Botas de seguridad demasiado anchas y grandes	El tamaño promedio del pie de una mujer es más corto y estrecho que el de un hombre, por lo que una bota más pequeña puede tener el largo correcto, pero no el ancho.
Cascos que son demasiado grandes	Una mujer que usa un casco diseñado para un hombre puede arriesgarse a que su visión sea restringida por un casco que cae en sus ojos. Muchos fabricantes recomiendan que una mujer use cascos con una correa para la barbilla para mejorar el ajuste.
Protección contra resbalones y caídas	Un arnés de seguridad de tamaño incorrecto puede dificultar los movimientos de una mujer y afectar la capacidad de trabajar de manera segura.

Fuente: Adaptado de Industrial Accident Prevention Association Study.

OSHA* RECOMIENDA:

- ▶ **Compra de EPP en una amplia gama de tamaños**, incluidos los diseñados para mujeres.
- ▶ **Evitar el EPP comercializado como “unisex”, “universal” o “talla única”.**
- ▶ **Mantener un directorio de fabricantes y proveedores** de EPP y los tamaños que ofrecen.
- ▶ **Permitir que los empleados femeninos y masculinos prueben el EPP** antes de que tengan que usarlo y reemplazarlo si no les sirve.
- ▶ **Proporcione calificaciones y comentarios** sobre el EPP y equipo de trabajo.

Esclavitud moderna y trabajo forzado

Asegurar que la contratación de trabajadores esté de acuerdo con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴ y las normas de desempeño adoptadas por BID Invest es una condición fundamental en todas las operaciones financiadas. Las preguntas de este cuestionario son parte de ese análisis, enfocado en observar los derechos garantizados a

⁴ En 1998, la OIT adoptó la declaración sobre los Principios y derechos fundamentales en el trabajo que compromete a los Estados miembros a proteger y promover los principios y derechos relacionados con las cuatro normas laborales fundamentales, independientemente de haber ratificado los convenios pertinentes. Estos Principios y Derechos se refieren al trabajo no infantil, el trabajo no forzado, la no discriminación y la libertad de asociación y negociación colectiva.” Notas de orientación de la CFI para las Normas de desempeño.

⁵ *Trafficking in Persons in Latin America and the Caribbean –Congress in Service report 2016.*

⁶ UNODC – UN Office on Drugs and Crime

*Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Estados Unidos (Occupational Health and Safety Administration of United States Department of Labor).

las mujeres y los grupos vulnerables. En muchas regiones de América Latina y el Caribe, las redes de delincuencia organizada para la trata de personas son comunes, incluidas las mujeres y las niñas.

Los informes demuestran que muchos factores contribuyen a la trata de personas, entre ellos: a) la alta demanda mundial de sirvientes domésticos, trabajadores agrícolas, trabajadores sexuales y mano de obra industrial; b) el machismo persistente que tiende a conducir a la discriminación contra las mujeres y las niñas; c) existencia de redes de tráfico establecidas con métodos sofisticados de reclutamiento; d), corrupción pública, especialmente complicidad entre la policía y los agentes fronterizos con los traficantes; y e) oportunidades económicas limitadas para las mujeres en América Latina⁵.

Además de observar que la contratación de su mano de obra se lleva a cabo de acuerdo con estándares adecuados, la empresa debe monitorear la conducta de sus subcontratistas y su cadena de valor.

Como las mujeres y las niñas son, en la gran mayoría, víctimas de la trata con fines de explotación sexual⁶, es necesario ser conscientes de la posibilidad de que la mano de obra (propia o subcontratada) contribuya a que este delito se perpetúe, utilizando servicios sexuales de personas vulnerables o víctimas de la trata.

Condiciones de trabajo y términos de empleo

- ▶ ¿Existen instalaciones de alojamiento separadas para hombres y mujeres?

- ▶ ¿Las instalaciones de alojamiento son seguras (suficiente iluminación, llave en las habitaciones, etc.)?

Salud y seguridad ocupacional

- ▶ ¿Se realizó una evaluación para evaluar la adecuación del EPP para la fuerza laboral femenina (como el tamaño, el uniforme ajustable al embarazo, etc.)?

- ▶ ¿Se han realizado estudios ergonómicos para asegurar que el equipo EPP es apropiado y seguro para trabajadoras?

- ▶ ¿Se han realizado evaluaciones de riesgo de salud y seguridad en ambiente de trabajo para mujeres embarazadas (tal como exposición a radiación, exposición prolongada a alta temperatura y a altos niveles de ruido, a vibraciones de maquinaria pesada, etc.)?

- ▶ ¿Existen opciones de puestos temporales de grado equivalente para mujeres embarazadas o en tiempo de lactancia para evitar riesgos de salud y seguridad?

- ▶ ¿Se dispone de vestuarios y duchas separados para hombres y mujeres? ¿Habitaciones de descanso según el género? De no ser así, ¿presentan las instalaciones sanitarias de uso común, adecuada privacidad y confort para todo tipo de usuario?

- ▶ ¿Hay mujeres trabajando en el equipo personal de seguridad (especialmente si se realizan búsquedas corporales de los trabajadores)?

- ▶ ¿El plan de emergencia ha tenido en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad o las mujeres embarazadas con dificultades para moverse rápidamente?

- ▶ ¿Asegura la empresa el transporte y el alojamiento de los empleados que pertenecen a las comunidades vecinas? ¿Son las condiciones de los buses apropiadas para garantizar la seguridad de hombres y mujeres?

Trabajo forzado

- ▶ ¿Cuáles son las medidas en vigor para garantizar que todo trabajador es contratado de acuerdo con los estándares del trabajo internacionales y a las convenciones aplicables de la OIT?

- ▶ ¿Son esas medidas aplicables a contratistas y subcontratistas? ¿Cómo asegura y monitorea la empresa el cumplimiento de sus requerimientos y procedimientos?

No discriminación e igualdad de oportunidades

Es fundamental permitir la igualdad de oportunidades en una empresa. Las decisiones de empleo no deben basarse en características personales no relacionadas con los requisitos laborales inherentes, sino basadas en el principio de igualdad de oportunidades y trato justo. Se debe buscar la no discriminación con respecto a todos los aspectos de la relación laboral, como el reclutamiento y la contratación, la compensación (incluidos los salarios y beneficios), las condiciones de trabajo y las condiciones de empleo, el acceso a la capacitación, la asignación de trabajo, la promoción, la terminación del empleo o la jubilación y prácticas disciplinarias.

Para que la no discriminación esté presente, es necesario que el principio se formalice explícitamente en una política firmada por la alta gerencia y se comunique ampliamente a todo el público (repetido en códigos de conducta, capacitación e inducciones). Además, los procedimientos y procesos deben implementarse y monitorearse para garantizar que el contenido de la política se aplique a diario. La no discriminación no se limita a las diferencias de género, sino que incluye un amplio espectro de diversidad (como raza, nacionalidad, origen étnico, social o indígena, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual).

Los proveedores y subcontratistas sujetos al poder de influencia de la empre-

sa deben saber del compromiso que ha asumido la empresa para garantizar la no discriminación y deben aplicar los mismos principios en su propia gestión. Cuando estos proveedores y subcontratistas son una parte relevante de la cadena de valor o proyecto a ser financiado por BID Invest, la empresa debe asegurarse de que el desempeño en la aplicación de los principios de condiciones de trabajo adecuadas y la no discriminación se supervise y gestione apropiadamente.

Además del compromiso explícito de no discriminar, es necesario observar si las prácticas aplicadas en la empresa no excluyen a ciertos grupos de personas, ya sea debido a condiciones de infraestructura y accesibilidad, o debido a la ausencia de reglas que permitan una amplia demanda, reclutamiento y selección o desarrollo profesional.

En varias regiones de América Latina y el Caribe, todavía es común que el nivel de educación formal o capacitación técnica excluya la participación de las mujeres en los procesos de reclutamiento. La empresa puede invertir en procesos de cualificación y formación para permitir que se superen estas barreras, así como para influenciar a los eventuales subcontratistas para que hagan lo mismo.

La forma en que se anuncian las vacantes laborales, así como los lugares donde se anuncian, puede aumentar la participación femenina, por lo que es importan-

te conocer la realidad del lugar donde se desarrolla el proyecto. Mantener procedimientos que permitan un permiso de maternidad y paternidad adecuado, así como garantizar la lactancia al regresar al empleo, ayuda a retener la mano de obra femenina.

Acoso sexual y mecanismos de reclamo

Desafortunadamente, el acoso sexual todavía es común en América Latina y el Caribe. BID Invest requiere que sus clientes tomen medidas firmes para prevenir y abordar el acoso, la intimidación y/o la explotación.

Algunos factores contribuyen a aumentar el riesgo de asalto sexual y acoso para las empleadas: trabajar en espacios aislados (como conserjes, trabajadores domésticos, trabajadores de hoteles y trabajadores agrícolas); trabajos indocumentados o trabajo mientras tiene una visa de trabajo temporal (la más común en agricultura, procesamiento de alimentos, fábricas de ropa, trabajo doméstico y servicios de limpieza); trabajando en ocupaciones (o turnos) donde son una pequeña minoría; o trabajar en un entorno donde hay disparidades de poder significativas entre los trabajadores (particularmente dada la menor probabilidad de que las mujeres estén en puestos de responsabilidad)⁷.

La empresa debe tener un compromiso documentado de cero tolerancias al acoso

y la agresión sexual, publicitar el contenido y capacitar constantemente a la fuerza laboral, incluido contenido para los gerentes y supervisores sobre cómo responder cuando se observan casos de acoso sexual y la intervención de espectadores.

Este contenido, a menudo parte de un código de conducta, debe ser informado a toda la fuerza laboral y a los subcontratistas. Se deben formalizar e informar procedimientos claros sobre cómo se abordarán e investigarán los casos de acoso (y cualquier otra violencia de género que ocurra en el lugar de trabajo).

La descripción del tipo de castigo que se puede aplicar, como advertencias verbales por escrito, licencia no remunerada, cambios de trabajo, despidos, debe ser clara en el procedimiento. Las campañas de información constante son una forma eficiente de recordar el compromiso de la empresa y crear conciencia entre los empleados.

Los mecanismos de reclamos y quejas son una parte esencial de la gestión adecuada de la fuerza laboral. El canal debe estar disponible para que los trabajadores (así como los subcontratistas) puedan plantear inquietudes, informar sobre problemas, infracciones de las reglas, conductas peligrosas o conductas inapropiadas, así como para hacer preguntas.

El mecanismo puede tener varios canales para adaptarse a las características de la empresa y la fuerza laboral. Entre

⁷The Institute for Women's Policy Research (IWPR)

ellos se incluye, una línea telefónica dedicada, cajas físicas con papeles y bolígrafos disponibles, dirección de correo electrónico, aplicación de teléfono celular. Los canales deben permitir informes anónimos, ser gratuitos y servir a todos los trabajadores, incluso aquellos que no tienen acceso a una computadora en el lugar de trabajo, o aquellos que están menos escolarizados y tienen dificultad para registrarse por escrito.

Es importante que el mecanismo de quejas se publicite de manera continua y amplia. En ningún caso, la empresa debe desalentar o proponer represalias a quienes utilizan los canales. Un flujo de servicio, el registro escrito y la resolución de quejas son elementos importantes de un mecanismo sólido de reclamos. Los procedimientos claros deben indicar, i) el equipo responsable de recibir el contenido de los diferentes canales de reclamos (correos electrónicos, llamadas telefónicas, etc.), ii) los procedimientos para registrarlos, y iii) las instrucciones para canalizar cada tipo de queja/pregunta a equipos específicos, como como el medio ambiente, la salud y la seguridad, las operaciones, la ingeniería, los recursos humanos, etc. iv) los plazos de respuesta y cómo proporcionar información al reclamante, entre otros aspectos.

Las acusaciones de conducta inapropiada o acoso sexual deben ser evaluadas por un comité balanceado que tenga un grupo diverso de miembros, así como representantes de diferentes divisiones dentro de la empresa (recursos humanos, legales, operaciones, etc.).

Un procedimiento especial que guía la investigación de tales cargos es fundamental. Se recomienda que las empresas independientes especializadas en esos casos sean retenidas y realicen las investigaciones de forma autónoma. También es importante proporcionar capacitación específica a los trabajadores que manejan diferentes canales de quejas (o aquellos que compilan las quejas recibidas) para que su opinión no perjudique el registro de una queja de acoso sexual/conducta inapropiada, ni está contaminada por la reputación del demandante (o del acusado).

Se debe alentar la recopilación de detalles y la obtención de información detallada, lo que ayuda a la investigación.

Tanto el mecanismo como la investigación deben garantizar la privacidad del acusador y el agresor, y el análisis del incidente debe dar como resultado planes de acción que mejoren el sistema de gestión del cliente.

VIOLENCIA DOMÉSTICA Y EL LUGAR DE TRABAJO

Cuando un trabajador es víctima de violencia doméstica, la empresa también puede verse afectada. El trabajador puede presentar menos productividad y ser más propenso a los accidentes. Las tasas de ausentismo y rotación pueden aumentar, y algunos agresores pueden buscar confrontación en el lugar de trabajo de la pareja, arriesgando la seguridad y el bienestar de la fuerza laboral. Las empresas pueden actuar contra la violencia doméstica y desarrollar:



Políticas claras contra la violencia doméstica y campañas constantes de sensibilización.



Encuestas que abordan el bienestar de los trabajadores.



Evaluaciones de procedimientos de seguridad de las instalaciones y el factor de riesgo.



Programas de asistencia (psicológicos, sociales, legales).



Un análisis, junto con el personal afectado por la violencia doméstica, para establecer contacto con las autoridades.



Capacitaciones para gerentes y supervisores sobre cómo abordar a los posibles trabajadores afectados por la violencia doméstica.



Mecanismo de quejas y reclamos para los trabajadores.

No discriminación e igualdad de oportunidades

▶ ¿La empresa tiene una política de no discriminación?

▶ ¿La política es aplicada a nivel de proyecto? ¿Es válida para subcontratistas?

▶ ¿Cómo aborda dicha política la no discriminación por género?

▶ ¿Cómo evalúa la empresa el cumplimiento de la política de no discriminación por el lado de los contratistas/proveedores?

▶ ¿Existe una política de equidad/diversidad de género?

▶ ¿Existen procedimientos relativos a la contratación, código de vestimenta, salarios y beneficios, promoción, disciplina y despido, o los beneficios de jubilación que traten a las mujeres de manera diferente a los hombres?

▶ ¿Existen procedimientos relativos a la contratación, código de vestimenta, salarios y beneficios, promoción, disciplina y despido, o los beneficios de jubilación que traten a las mujeres de manera diferente a los hombres?

▶ ¿Estas políticas son aplicables a subcontratistas/proveedores? ¿Cómo son monitoreadas?

▶ ¿Existe una política escrita sobre el acoso sexual y la violencia de género?

▶ ¿El cliente tiene salas de lactancia en la oficina y en el sitio del proyecto? ¿Se anuncian a los trabajadores? ¿Se usan?

▶ ¿La empresa tiene un mecanismo de reclamos adecuado para recibir quejas de acoso sexual y violencia de género (por ejemplo, apoyo psicológico/contacto con las autoridades, etc.)?

▶ ¿Existen programas de capacitación para difundir el contenido de las políticas/códigos de conducta?

▶ Indique la cantidad de denuncias de acoso sexual y violencia de género recibidas en los últimos 12 meses.

▶ ¿Cuáles son las sanciones más comunes para los empleados que cometen acoso sexual o violencia de género?

**Salud y
seguridad
comunitaria**



4

Contenido

Comprender la región donde se encuentra el proyecto y/o la empresa, como se menciona en la Sección 1 de este documento, es esencial para identificar los posibles impactos positivos y negativos que puede causar la empresa.

En proyectos de infraestructura o de agricultura, por ejemplo, es común tener una afluencia de mano de obra en los momentos de construcción o cosecha. La presencia de trabajadores puede traer beneficios y riesgos diferentes a la comunidad. Enfocarse en género, la migración y la acogida de mano de obra masculina con poder adquisitivo tiene el potencial de aumentar los casos de violencia sexual o acoso, además de aumentar la explotación sexual de personas vulnerables.

Para comprender la línea de base de la región, se recomienda hacer una consulta amplia y diversa con diferentes partes interesadas, tales como: entidades de salud pública que sirven a la comunidad (por ejemplo, la búsqueda de registros de embarazos de adolescentes y datos sobre enfermedades de transmisión sexual), estaciones de policía (por ejemplo, las comisarías especializadas en la prevención de la violencia contra las mujeres siguen siendo infrecuentes en muchos países), fiscales y jueces locales, organizaciones de sociedad civil que acogen y protegen a las víctimas de violencia sexual y do-

méstica, entidades gubernamentales y no gubernamentales de cuidado y protección para niños y adolescentes, organizaciones que representan a mujeres, organizaciones representativas LGBTIQ, escuelas, agencias gubernamentales que sirven a poblaciones y adolescentes vulnerables, organizaciones religiosas y asociaciones de residentes.

Con base en estas consultas a grupos diversos de partes interesadas, la empresa puede entender si ya existen casos en la región, identificar la ausencia o existencia de políticas públicas para mujeres, adolescentes o personas vulnerables, mapear ubicaciones de explotación sexual o prostitución, incluidos los vulnerables, conocer la red y las entidades de protección existentes. servicio o recepción, así como las organizaciones a las que se debe recurrir en casos de violaciones o violencia.

Este ejercicio de mapeo es importante para comprender el impacto adicional que puede ser causado por el proyecto y anticipar las medidas de mitigación, pero también para fortalecer el compromiso y el diálogo constante que ayudan a la aplicación exitosa de tales medidas.

La cadena de valor y los subcontratistas deben estar presentes en el análisis de los impactos del proyecto/empresa, y la integración de estos actores con las entidades consultadas es fundamental.

Al pensar en la afluencia laboral, la magnitud del impacto depende de la escala de la fuerza laboral y la capacidad de acogida de la comunidad. Cuanto menor es la capacidad de la comunidad para administrar y absorber la fuerza laboral, mayor es la vulnerabilidad.

La primera recomendación es siempre evitar minimizar la presencia de trabajadores externos en comunidades frágiles que pueden no estar preparados para recibirlos. Por lo tanto, la empresa debe aumentar el número de contrataciones laborales locales, invirtiendo en capacitación y calificaciones cuando sea necesario. Cuando es inevitable traer un grupo importante de mano de obra migrante, la elección del alojamiento debe evitar la presencia de escuelas, lugares en donde adolescentes y jóvenes socializan, lugares de prostitución y explotación sexual, bares y lugares notorios por el uso de drogas.

Los alojamientos separados por género necesitan acceso controlado, para evitar que las personas que no forman parte de la fuerza laboral los frecuenten. Se deben monitorear las interacciones con el vecindario, así como la conducta dentro del alojamiento (se recomienda que se contraten empresas independientes y especializadas para proporcionar este servicio). Proporcionar estructuras adecuadas en estos lugares, así como una amplia gama de servicios de ocio, actividades deportivas, acceso a internet y televisión, ayuda a los trabajadores a utilizar su tiempo libre de manera saludable y limitar su presencia en la comunidad. Los equipos sociales deben acompañar a los trabajadores y reforzar la necesidad de una interacción respetuosa con la comunidad, así como ayudar a mantener el vínculo con las familias de origen.

Foto: Fiorella Pino Luna



Se deben tomar medidas internas adicionales: códigos de conducta claros que demuestren comportamientos de violencia y acoso que no sean de tolerancia a los miembros de la comunidad (distribuidos a todos los trabajadores y ampliamente publicitados), campañas de información y sensibilización sobre los daños y perjuicios de la violencia sexual y explotación sexual de los vulnerables y proporcionar transporte entre el lugar de trabajo y el alojamiento, evitando sobrecargar el sistema público y limitando la interacción con los usuarios locales.

Un mecanismo de reclamos y quejas debe estar disponible para que la comunidad informe inquietudes, aclare dudas o presente quejas sobre conductas inapropiadas de los trabajadores o casos de violencia. Este mecanismo, además de tener las características menciona-

das en la Sección 3 de este documento, debe difundirse ampliamente en la región, para permitir que cualquier residente de la comunidad pueda contactar a la empresa de manera rápida, eficiente y segura. Las quejas externas, como las internas, deben registrarse, investigarse, reenviarse y la solución debe compartirse con el demandante y comunicarse a la alta dirección.

Exposición comunitaria a enfermedades

La llegada de trabajadores externos (directos o subcontratados) a una determinada región puede generar exposición

o aumentar la cantidad de ciertas enfermedades. En particular, se debe observar el impacto de las enfermedades transmisibles, incluidas las enfermedades de transmisión sexual. Por ejemplo, en la mayoría de los entornos, los camioneros de larga distancia tienen tasas significativamente más altas de ETS que las comunidades que los acogen. Los clientes deben considerar cuidadosamente la implementación de programas específicos de educación y capacitación para contratistas de transporte. En la industria del turismo, particularmente en contextos comunitarios donde hay una mayor prevalencia de ETS, el cliente puede evitar la transmisión adicio-

nal de enfermedades transmisibles, después de la fase de construcción, siguiendo las mejores prácticas sobre prevención de viajes y explotación de turismo sexual que afecta particularmente a mujeres y niños⁸.

Mantener un programa sólido de salud ocupacional, con monitoreo médico regular y exámenes y asistencia de la empresa, es una medida recomendada para prevenir la propagación de enfermedades y que la estructura del servicio público no esté sobrecargada. Además, las campañas de prevención y sensibilización de la fuerza laboral deben llevarse a cabo constantemente.

Las campañas de capacitación y sensibilización son fundamentales para prevenir la violencia sexual y el acoso



⁸ Notas de orientación 4 de la CFI - Salud y seguridad de la comunidad

Salud y Seguridad de la Comunidad

▶ ¿Hay datos disponibles sobre ESA (explotación sexual y abuso) y violencia de género en el área de influencia del proyecto / empresa (provistos por las entidades de salud locales o la policía)?

▶ ¿Las entidades públicas que se ocupan de la protección de niños y adolescentes en la región del proyecto fueron incluidas en el mapeo de las partes interesadas y en el plan de participación?

▶ ¿Se ha mapeado en el estudio de impacto ambiental del proyecto las áreas vulnerables para la explotación sexual de mujeres y menores cerca del proyecto? ¿Pueden los trabajadores del proyecto o del contratista aumentar este riesgo?

▶ ¿Cómo está tratando el proyecto/empresa la prevención de esos impactos/riesgos?

▶ ¿Existe un código de conducta que establezca claramente la tolerancia cero de la empresa hacia la explotación sexual de menores y la violencia de género?

▶ ¿Hay entrenamientos de la fuerza laboral y campañas de concientización sobre la violencia de género y la prohibición de la explotación sexual de menores?

▶ Por favor informe el número de denuncias de acoso sexual y violencia de género en los últimos 12 meses.

▶ ¿Tiene el mecanismo de reclamo procedimientos especiales para tratar el acoso sexual o las quejas de violencia de género (como apoyo psicológico / contacto con las autoridades, etc.)?

Exposición comunitaria a enfermedades

▶ ¿Se realizó en el estudio de impacto ambiental una línea de base para la evaluación de la salud de la comunidad afectada por el proyecto? ¿Se conoce el número de enfermedades de transmisión sexual y de embarazo juvenil en el área del proyecto?

▶ ¿La empresa monitorea esos números para establecer tendencias y evaluar su contribución?

▶ ¿Existen campañas y acciones para crear conciencia y prevenir las enfermedades de transmisión sexual? De ser así, ¿incluyen dichas campañas a trabajadores y a contratistas?

▶ ¿Tienen los trabajadores y contratistas asistencia médica adecuada en la región para recibir tratamiento para las enfermedades de transmisión sexual?

Reasentamiento



Contenido

Los programas de reasentamiento pueden tener impactos negativos, pero si se llevan a cabo adecuadamente, también pueden permitir mejores condiciones de vida. Se puede encontrar orientación sobre los requisitos generales relacionados con la gestión adecuada de un plan de reasentamiento en varios documentos producidos por las instituciones financieras de desarrollo⁹. Esta sección analiza las recomendaciones sobre cómo abordar las diferencias de género durante un proceso de reasentamiento: a) las consultas deben garantizar la participación activa de grupos diversos y equilibrados, prestando atención a los representantes de la población afectada en las reuniones de toma de decisiones. Un censo sólido que contenga información granular y datos desglosados sobre las familias afectadas es un primer paso importante; b) garantizar que se tengan en cuenta las diferentes percepciones al seleccionar el área de reubicación, el tipo de compensación a pagar y las características de la nueva casa. Esos son factores que difieren mucho dependiendo de la audiencia consultada. Es común que las mujeres valoren más la proximidad a las clínicas de salud pública, las escuelas y las guarderías, o que consideren factores de seguridad como la iluminación adecuada, el acceso protegido al transporte público y las barreras entre los hogares y las carreteras que transportan mucho tráfico, por ejemplo.

La Sección 2 debe incorporarse para garantizar una participación equitativa en las discusiones y decisiones relacionadas con el reasentamiento. La compensación financiera de a) las indemnizaciones asociadas con la expropiación de tierras o bienes, b) la asistencia con los gastos de mudanza y la restauración de los medios de vida deben ser igualmente accesibles para hombres y mujeres. En muchas culturas y regiones, es habitual que las discusiones financieras involucren solo a hombres, ya que serán los únicos receptores de fondos. Para promover un proceso más inclusivo y equilibrado, la empresa debe esforzarse por informar y sensibilizar a hombres y mujeres sobre la importancia de la igualdad de género. Siempre que sea posible, el programa de reasentamiento debe proporcionar la escritura formal (título de propiedad) a hombres y mujeres que solían vivir en la casa afectada.

Se recomienda que el monitoreo ex-post del programa de reasentamiento continúe observando el compromiso con la diversidad. Además, el mecanismo dedicado de reclamos de reasentamiento

debe capturar y abordar las inquietudes planteadas tanto por mujeres como por hombres de igual manera.



Entrenamientos y campañas de concientización son fundamentales para la prevención de violencia sexual y acoso.



Foto: Fiorella Pino Luna



Foto: Fiorella Pino Luna

⁹ Norma de Desempeño 5 del IFC - Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario

Reasentamiento

► ¿Han estado todos los grupos sociales y étnicos de todas las comunidades afectadas por el proyecto representados en las consultas (incluidas las mujeres)? ¿Tiene la empresa datos desglosados para asistir a reuniones de consulta?

► ¿Los documentos de propiedad u ocupación y arreglos de compensación se emitieron a nombre de ambos cónyuges?

► ¿Las preocupaciones/ preferencias planteadas por las mujeres fueron tomadas en consideración en la definición de la comunidad de acogida de las personas reasentadas (acceso a la escuela, guarderías, clínicas de salud, etc.)?

► ¿Otras ayudas de reasentamiento estaban igualmente disponibles para hombres y mujeres?

Plan de género

Un plan con enfoque género es una compilación del análisis y las acciones presentadas en esta guía. Incluye la evaluación de riesgos e impactos que se discutieron en detalle en las secciones anteriores, así como las acciones estructuradas para prevenir y mitigar los impactos negativos identificados.

La responsabilidad de la gestión de un plan de género debe compartirse entre las diferentes divisiones de una empresa, ya que involucra diferentes temas, desde salud y seguridad hasta relaciones comunitarias, abarcando recursos humanos, asuntos legales, planificación, gestión de proveedores, entre otros.

Sin embargo, es necesario que se establezca una unidad de coordinación para desarrollar y monitorear los programas y actividades planificadas, ase-

gurando así la integración y la consistencia en los resultados.

La implementación del plan debe ser parte (o estar alineada con) el sistema de gestión ambiental y social de la empresa y, por lo tanto, debe gestionarse considerando las etapas de planificación, ejecución, evaluación y ajuste, promoviendo la mejora continua.

Los resultados del plan de género deben informarse a la alta gerencia y usarse para guiar la futura toma de decisiones y planificación.

ASPECTOS CENTRALES A CONSIDERAR POR LOS CONTRATISTAS EN EL DESARROLLO DE UN PLAN DE RIESGO DE GÉNERO



Crterios de licitación: incluir el desarrollo de un plan de género como requisito, exigir un equipo bien informado y con la capacidad de implementar acciones de género.



Pedirles a los subcontratistas/proveedores que supervisen las instalaciones de alojamiento y los servicios de transporte, preferiblemente contratando equipos de supervisión externos independientes.



Contar con un equipo interno bien informado y con la capacidad de establecer contacto y supervisar a los subcontratistas/proveedores.



Indicadores clave de rendimiento: Imponer sanciones por incumplimiento del plan de género.



Los contratistas y principales proveedores deben ser considerados "socios responsables".



Ofrecer capacitaciones y concienciar sobre temas de riesgo de género.

Apalancando oportunidades financieras

BID Invest tiene un departamento especializado que puede ofrecer asesoría (asistencia técnica) para apalancar oportunidades económicas para mujeres y otros grupos subrepresentados (pueblos indígenas y tradicionales, afrodescendientes, personas con discapacidad, LGBTQI+).

► ¿Se abastece la empresa de negocios propiedad de mujeres? ¿Se promueve desde la empresa la formalización de proveedores informales?

► ¿El proyecto creará puestos de trabajo? De ser así, ¿pueden las mujeres cubrir dichas posiciones? De no ser así, ¿por qué no? En caso negativo, ¿puede la empresa entrenar a dichas mujeres?

► ¿Cuál es la proporción de mujeres y de hombres en posiciones administrativas? ¿Y para puestos de mayor experiencia? ¿y a nivel gerencial?

► ¿Ha creado la empresa registros de la fuerza laboral (incluyendo a la cadena de suministro) desagregados por género, posición, sector y departamento? ¿Es la información sobre política de recursos humanos y sobre prácticas e instalaciones desagregada por género?

► ¿Cuáles son las habilidades necesarias para las posiciones mejores remuneradas y/o para las que demandan conocimientos de campo? ¿Cómo se capacitan los trabajadores en dichas habilidades (redes informales, institutos de capacitación, etc.)?

Proteger para promover

BID Invest cree que cuanto más protejamos a personas con diversas identidades de género en los proyectos que financiamos, más podemos promover la igualdad a través de actividades de valor agregado. Por lo tanto, un análisis de riesgos de género es una herramienta instrumental para que las empresas pueden implementar.

Al evaluar los impactos diferenciados en todas las identidades de género, esta Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género puede apoyar proyectos y empresas para evitar y mitigar dichos impactos. La División Social, Ambiental y de Gobierno Corporativo de BID Invest continúa invirtiendo en el conocimiento y el desarrollo de capacidades para que los clientes implementen análisis de riesgos de género en sus operaciones, apoyo que está disponible aquí: www.idbinvest.org.

Rachel Robboy

Directora general de riesgo

Acrónimos

BID Invest	Brazo para el sector privado del Grupo BID (Banco Interamericano de Desarrollo)
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres
CFI	Corporación Financiera Internacional
EPP	Equipo de Protección Personal
ESA	Explotación Sexual y Abuso
ETS	Enfermedad de Transmisión Sexual
HERG	Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género
LGBTQI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Queer, Intersexuales
NFP	División de Servicios No Financieros de BID Invest
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OSHA	Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration)
SGAS	Sistema de Gestión Ambiental y Social
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra las Drogas y el Delito
SEA	Sexual Exploitation and Abuse
SEG	Environmental, Social and Governance Division at IDB Invest
STD	Sexually Transmitted Disease
UN	United Nations
UNODC	United Nations Office on Drugs and Crime



idbinvest.org

Comunícate con nosotros
1350 New York Avenue,
NW Washington, DC, 20577
+1 (202) 623-1000