



Prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual:

El Papel del Sector Privado en
América Latina y el Caribe



Environmental, Social
and Governance



Datos de catalogación en publicación brindados por el Banco Interamericano de Desarrollo

Biblioteca Felipe Herrera

Prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual: El Papel del Sector Privado en América Latina y el Caribe / Michelle Muhringer Shayer, Veronica Alvarez Perez, Paula Castillo, Maria Cecilia Acevedo.

p. cm.

Incluye referencias bibliográficas.

1. Violencia-Diferencias de sexo-América Latina.
2. Violencia-Diferencias de sexo-Área del Caribe.
3. Acoso-Prevención-Latinoamérica.
4. Acoso-Prevención-Área Caribe.
5. Violencia de pareja íntima-América Latina.
6. Violencia de pareja íntima-Área del Caribe.

I. Muhringer Shayer, Michelle. II. Alvarez Perez, Veronica. III. Castillo, Paula. IV. Acevedo, Maria Cecilia. V. BID Invest. División Ambiental, Social y de Gobierno Corporativo.

Copyright © 2020 Corporación Interamericana de Inversiones (BID Invest).

Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento – No Comercial – Sin Obras Derivadas (Licencia CC-IGO BY-NC-ND 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo a BID Invest. No se permiten obras derivadas.

Esta publicación no es un documento de cumplimiento. Debe tomarse únicamente como una fuente de información, guía y análisis, a ser aplicada e implementada por cada usuario a su discreción de conformidad con sus propias políticas o leyes aplicables, según estas puedan o no requerir que alguna o todas de las prácticas descritas apliquen a sus propias actividades. La información y las opiniones vertidas dentro de esta publicación no constituyen asesoramiento legal o profesional de índole alguna y no debe dependerse de ellas o utilizarse en su titulación de asesoramiento profesional específico relevante a circunstancias particulares.

BID Invest no garantiza la certeza, fiabilidad o lo completo del contenido incluido en esta publicación, ni las conclusiones o juicios de valor en ella incluidos, y no aceptan responsabilidad por cualquier omisión, error o declaración engañosa (incluyendo, sin limitación, errores técnicos o tipográficos) en el contenido, o por cualquier dependencia en el mismo.

Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresados en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de los Directores Ejecutivos o de cualquier miembro del Directorio Ejecutivo de la Corporación Interamericana de Inversiones, o los gobiernos que representan.

Ciertas partes de esta publicación pueden vincularse a sitios externos de Internet, y otros sitios externos de Internet pueden vincularse a esta publicación. BID Invest no es responsable del contenido de ninguna referencia externa.

Nada aquí constituirá o se considerará como una limitación o renuncia a los privilegios e inmunidades respectivos BID Invest, los cuales están específicamente reservados.



Fuente: Stock

Índice

Agradecimientos	2
Acrónimos	4
Definiciones	5
Introducción	10
La VGAS en los Proyectos del Sector Privado	12
Compromiso de BID Invest	14
¿Cuál es el caso de negocio?	16
La VGAS durante la Pandemia del COVID-19	21
El Contexto de VGAS en América Latina y el Caribe	22
Marco Legislativo y de Apoyo	25
Estudios de Caso	26
Brasil	26
Proyecto Puma II - Klabin	28
Colombia	35
Proyecto Hidroeléctrico Ituango - Empresas Públicas de Medellín	38
Costa Rica	43
Planta Hidroeléctrica Reventazón - Instituto Costarricense de Electricidad	46
Conclusión	50

Agradecimientos

La publicación de **Prevención de la Violencia de Género y el Acoso Sexual: El Papel del Sector Privado en América Latina y el Caribe** fue preparada bajo la dirección de Michelle Muhringer Shayer, Oficial Líder Ambiental y Social de BID Invest, Verónica Alvarez, Consultora de BID Invest, y Laura Bull, Jefe de Estudios y Jefe para Latinoamérica del Centro Internacional de Hidroenergía (ICH). Esta producción no habría sido posible sin las contribuciones de Paula Castillo, Oficial de Estrategia, Planificación y Conocimiento de BID Invest; María Cecilia Acevedo, Oficial de Estrategia, Planificación y Conocimiento de BID Invest; Mariana Wiesel Beltrame, Asesora Legal de BID Invest; Daisy Ramírez, Asesora Legal de BID Invest; Diana Bogotá, Asesora Legal de BID Invest y Roumelia Pryce, Asesora Legal de BID Invest. La dirección creativa y de marca fue obra de David Peña y el diseño, de la empresa Greta y David Peña, Oficial de Comunicaciones y Mercadeo de BID Invest.

Estamos agradecidas por la contribución y participación de las siguientes personas:

- Stephanie Oueda, Jefe de Género, Diversidad e Inclusión de la División de Servicios de Asesoría de BID Invest.
- Julia Miguez Morais, Especialista Social Senior de la Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales del BID.
- Ana Milena Joya, Gerente de Proyectos Ambientales y Sociales e Ingeniería en Empresas Públicas de Medellín (EPM)



Fuente: Instituto Costarricense de Electricidad



y el Proyecto Hidroeléctrico Ituango.

- Miguel Víquez, Director de Planificación Ambiental del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) y la Planta Hidroeléctrica Reventazón.
- Erick Quesada, Coordinador del Programa de Género y Derechos Humanos del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) y la Planta Hidroeléctrica Reventazón.
- Kristela Dávila, Gerente de Sostenibilidad del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) y la Planta Hidroeléctrica Reventazón.
- Marilu Mazurechen, Encargada de Responsabilidad Social y Relaciones Comunitarias de Klabin y el Proyecto Puma II.
- Caio Amaral Santos, Encargado de Comunicaciones, Responsabilidad Social y Relaciones Comunitarias de Klabin y el Proyecto Puma II.
- Nicholson y Cano Abogados - Argentina.
- Dias Carneiro Advogados - Brasil
- Mariana Belisario Carone Advogados - Brasil.
- Alessandri Abogados- Chile.
- Gómez-Pinzón Abogados - Colombia.
- BLP Abogados - Costa Rica.
- Arias Abogados - Guatemala.
- Flor & Hurtado Abogados - Ecuador.
- Hart Muirhead Fatta - Jamaica.
- Kuri Breña Sánchez Ugarte y Aznar Abogados - México.
- Miranda & Amado Abogados - Perú.

Acrónimos

VGAS	Violencia de Género y Acoso Sexual
COVID-19	Enfermedad del Coronavirus 2019
VP	Violencia de Pareja
ICH	Centro Internacional de Hidroenergía (International Centre for Hydropower)
ALC	América Latina y el Caribe
EPM	Empresas Públicas de Medellín
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
ETS	Enfermedad de Transmisión Sexual
ND	Normas de Desempeño de la CFI
BID Invest	Sector privado del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo
HERG	Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género
CFI	Corporación Financiera Internacional
BERD	Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo
LGBTQI+	Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual, entre otros.

Definiciones

Niño/a	Cualquier persona menor a 18 años ¹ .
Enfermedad del Coronavirus	COVID-19, enfermedad respiratoria que puede contagiarse de persona a persona ² .
Discriminación contra las Mujeres	Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción sobre la base del sexo que tiene el efecto o propósito de afectar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado marital, sobre la base de la igualdad de hombres y mujeres, derechos humanos y libertades fundamentales en los campos político, económico, social, cultural, civil o cualquier otra naturaleza ³ .
Violencia Doméstica	Toda violencia entre miembros de la familia y/o pareja actual/pasada ⁴ .
Violencia Económica	Cualquier acto o comportamiento que cause daño económico a una persona. La violencia económica puede presentarse bajo la forma, por ejemplo, de daño a la propiedad, restricción a los recursos financieros, educación o mercado laboral, o incumplimiento de las responsabilidades económicas tales como la pensión alimenticia ⁵ .

¹ Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). Corporación Financiera Internacional, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, CDC Investment Works.

² Preguntas Frecuentes sobre la Enfermedad del Coronavirus-19 (2020). United States Food and Drug Administration. <https://www.fda.gov/about-fda/fda-en-espanol/preguntas-frecuentes-sobre-la-enfermedad-del-coronavirus-2019-covid-19>

³ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979). Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

⁴ Addressing Gender-Based Violence and Harassment Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). Corporación Financiera Internacional, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, Corporación de Desarrollo del Commonwealth https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressinGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS

⁵ European Institute for Gender Equality (N/A). Glossary & Thesaurus. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1096>

<p>Femicidios, Feminicidios</p>	<p>El feminicidio se entiende generalmente como el asesinato intencional de mujeres porque son tales, pero definiciones más amplias incluyen cualquier homicidio de mujeres o niñas. El feminicidio usualmente es perpetrado por hombres, pero algunas veces puede haber involucrados miembros femeninos de la familia. El feminicidio difiere del homicidio masculino en formas específicas. Por ejemplo, en la mayoría de los casos, los feminicidios son cometidos por parejas o exparejas e implican abuso doméstico en curso, amenazas o intimidación, violencia sexual o situaciones en las que las mujeres tienen menos poder o menos recursos que su pareja⁶.</p>
<p>Género</p>	<p>Los roles, atributos, oportunidades y relaciones socialmente construidas que una sociedad dada considera apropiados para hombres y mujeres⁷.</p>
<p>Violencia de Género y Acoso Sexual</p>	<p>El término “violencia y acoso sexual” en el mundo del trabajo se refiere a un rango de conductas y prácticas inaceptables, o amenazas de estas, trátase de una ocurrencia única o repetida que apuntan a, tienen como resultado o probablemente puedan resultar en daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye violencia de género y acoso sexual. El término “violencia de género y acoso” significa violencia y acoso dirigido a personas debido a su sexo o género o afecta a las personas de un sexo o género en particular desproporcionadamente e incluye acoso sexual⁸.</p>

⁶ Understanding and addressing violence against women: Femicide (2012). Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77421/WHO_RHR_12.38_eng.pdf?sequence=1

⁷ Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). Corporación Financiera Internacional, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, CDC Investment Works.

⁸ Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), (2019). Organización Internacional del Trabajo.

Violencia de Pareja	Una de las formas más comunes de violencia contra las mujeres que incluye abuso físico, sexual y emocional, y conductas controladoras por una pareja íntima. La violencia de pareja tiene lugar en todos los ambientes y entre todos los grupos socioeconómicos, religiosos y culturales ⁹ .
Perpetrador	Persona que comete o amenaza con cometer VGAS ¹⁰ .
Sexo	Se refiere a las diferencias físicas externas que actúan como marcador del sexo masculino o femenino que se asigna al nacimiento ¹¹ .
Explotación Sexual	Todo abuso real o tentativo de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial, o confianza, con fines sexuales, incluyendo, pero no limitándose a, amenazas o provecho monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona ¹² .
Acoso Sexual	Cualquier avance sexual molesto, pedido de favor sexual, conducta verbal o física o gesto de naturaleza sexual, o todo otro comportamiento de naturaleza sexual que razonablemente podría esperarse o percibirse como causa de ofensa o humillación a otra persona cuando dicha conducta interfiere con el trabajo, se hace como condición de empleo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Si bien típicamente implica un patrón de comportamiento, puede tomar la forma de un incidente individual. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del mismo o sexo opuesto. Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o infractores ¹³ .

⁹ Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: Violencia infligida por la pareja. (2012). Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98816/WHO_RHR_12.36_spa.pdf?sequence=1

¹⁰ Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). Corporación Financiera Internacional, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, CDC Investment Works.

¹¹ Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). Corporación Financiera Internacional, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, CDC Investment Works.

¹² Prevención y Respuesta Frente a la Explotación y los Abusos Sexuales (N.d.). Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/ethics/sexual-exploitation-abuse>

¹³ Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority (2008). Secretaría de las Naciones Unidas. <https://hr.un.org/content/prohibition-discrimination-harassment-including-sexual-harassment-and-abuse-authority>

Violencia Sexual/Agresión Sexual	<p>Todo acto sexual, intento por lograr un acto sexual, comentarios o avances sexuales no deseados, o actos para traficar o, de otro modo, dirigidos contra la sexualidad de una persona en que una persona ejerce coerción contra otra, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier lugar, incluyendo, pero no limitándose, a la casa y el trabajo¹⁴.</p>
Sobreviviente	<p>Una persona que ha experimentado VGAS y ha sobrevivido a ella. Los términos “víctima” y “sobreviviente” a menudo son intercambiables. “Sobreviviente” es el término generalmente preferido en las áreas de soporte psicológico y social¹⁵.</p>
Transgénero	<p>Denominación general usada para describir a un amplio rango de identidades cuya apariencia y características son percibidas como atípicos en género (incluyendo personas transexuales, travestis y personas que se identifican como de un tercer género)¹⁶.</p>
Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo	<p>En el mundo laboral, [el término] se refiere a un rango de conductas y prácticas inaceptables, o amenazas de éstas, donde una ocurrencia única o repetida, que apunta a o resulta en (o es probable que tenga como resultado), daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye violencia de género y acoso sexual¹⁷.</p> <p>El término incluye también casos en que la violencia de pareja se mezcla con la vida en el trabajo.</p>
Víctima	<p>Persona que ha experimentado VGAS. “Víctima” es un término más empleado en los campos legal y médico¹⁸.</p>

¹⁴ Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: Violencia Sexual (2012). Organización Mundial de la Salud. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/98821/1/WHO_RHR_12.37_spa.pdf?ua=1

¹⁵ Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). Corporación Financiera Internacional, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, CDC Investment Works.

¹⁶ Free & Equal (N/A). Definitions. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.unfe.org/es/definitions/>

¹⁷ Violence and Harassment Convention (2019). Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,es:NO

¹⁸ Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector (2020). Corporación Financiera Internacional, Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo, CDC Investment Works.



Fuente: Instituto Costarricense de Electricidad

Introducción

Los proyectos de desarrollo del sector privado pueden tener diferentes impactos en las comunidades que los rodean, así como en sus empleados. De manera positiva o negativa, las mujeres, hombres, así como las personas que se identifican con otros géneros, experimentan los efectos de diferente manera.

América Latina y el Caribe (ALC) tiene una de las tasas más altas de violencia de género y acoso sexual (VGAS) del mundo, siendo la violencia de pareja (VP) la más sobresaliente¹⁹. Además de esto, la Red Regional de Información sobre la Violencia LGBTI en Latinoamérica y el Caribe (Regional Information Network on LGBTI Violence in Latin America and the Caribbean)²⁰ informa que entre los años 2014 y 2019 más de 2.900 personas LGBTQI+ perdieron la vida debido a la violencia en la región. Estos hallazgos probablemente representan solo una fracción de todos los casos contra las personas LGBTQI+ debido al subgrado en los reportes y la falta de información. Como institución comprometida con el crecimiento sostenible de la región, es importante trabajar conjuntamente con los socios del sector privado en abordar el hecho de que en ALC, las mujeres y miembros de la comunidad LGBTQI+, como las personas transgénero, son más propensos a experimentar violencia y acoso debido a su sexo, género o identidad



El objetivo de esta publicación es proporcionar a los clientes de BID Invest un panorama general de cómo pueden verse afectadas las mujeres, las niñas y las personas transgénero por la violencia.



de género.

La VGAS, sea que suceda en el ámbito laboral o el hogar, no solo tiene efectos en la persona que la vive sino también en sus colegas, empleadores y comunidades. El lugar de trabajo puede convertirse en un medio inseguro e improductivo con mayor presentismo²¹, menor cantidad de servicios y mayor rotación, donde los empleadores enfrentan riesgos reputacionales y legales, y las comunidades perpetúan las desigualdades de género. En un contexto donde tienen lugar violencia de género y acoso sexual, no puede haber crecimiento económico sostenible y una distribución equilibrada de los resultados positivos de

los proyectos.

El objetivo de esta publicación es proporcionar a los clientes de BID Invest un panorama general de cómo pueden verse afectadas las mujeres, las niñas y las personas transgénero por la violencia en el campo de los proyectos de desarrollo y comparte ejemplos de medidas preventivas que tratan esos riesgos. Un plan de género sólido prevé la revisión continua de los riesgos y los cambios contextuales, así como la constante actualización de las medidas.

El esfuerzo sin precedentes de recolectar una base de datos para el marco legal y de apoyo de los países permite un análisis más exacto de cómo el contexto regional exagera los riesgos de la VGAS. Da luz, asimismo, sobre las brechas de información que todavía existen e intenta indicar posibles oportunidades de colaboración pública con los socios.

Un fuerte liderazgo del sector privado puede generar cambios significativos y combatir la violencia de género y el acoso sexual puede impulsar a las comunidades y regiones al logro del objetivo de desarrollo sostenible de la igualdad de género.

¹⁹ Para mayor información acerca de la VP alrededor del mundo, visitar: https://www.who.int/gender/violence/who_multicountry_study/media_corner/Prevalence_intimatepartner_WHOStudy.pdf

²⁰ Prejudice Knows No Bounds, Sin Violencia LGBTI <https://sinviolencia.lgbt/wp-content/uploads/2019/09/Executive-Summary-Prejudice-knows-no-bounds.pdf>

²¹ Trabajadores que se encuentran físicamente en el trabajo pero que no son totalmente funciones y pueden no cumplir sus obligaciones, de acuerdo con Addressing Gender Based Violence and Harassment – Emerging Good Practice for the Private Sector – 2020 by CDC, BERD, CFI.

La VGAS en los Proyectos del Sector Privado

Existe mayor posibilidad de que las mujeres, las niñas y los miembros de la comunidad LGBTQI+ se encuentren en riesgo de violencia de género, tanto física como psicológicamente, y este es un riesgo latente en los proyectos del sector privado. Debido a los roles de género tradicionales y a la persistencia del machismo en la región, ciertos fenómenos puede hacerlos más vulnerables de experimentar VGAS, incluyendo, aunque no exclusivamente: la discriminación inherente en la legislación y cómo ésta es ejecutada a nivel nacional y/o subnacional; la escasez de posiciones de liderazgo a nivel comunitario y/o societal; las barreras culturales que conducen a una abrumante participación de los hombres en las reuniones de consulta e involucramiento; la preponderancia del crimen organizado en ALC que involucra tráfico de personas que, en la mayoría de los casos, tiene como víctimas mujeres y niñas explotadas sexualmente; y los menores niveles de educación formal y carencia de habilidades técnicas que excluyen a las mujeres o las personas transgénero de ser consideradas en el proceso de


reclutamiento de personal. A continuación nombramos algunos ejemplos de los riesgos que pueden conducir a una mayor VGAS tanto en la fuerza laboral como en la comunidad que alberga el proyecto:²²

- Migración masiva de trabajadores e instalación de viviendas para estos en pueblos pequeños y sin la infraestructura adecuada y la capacidad para absorber mucha gente al mismo tiempo.
- Falta de consideración específica de ciertos grupos (madres, profesionales jóvenes, estudiantes, miembros de asociaciones comunitarias informales, miembros de organizaciones LGBTQI+, personas con capacidades diferentes, representantes de los adultos mayores y organización de la sociedad civil que afronte la prevención de VGAS) en las reuniones de consulta y participación.
- Ubicaciones remotas y aisladas de los sitios, incluyendo los lugares donde se requieren instalaciones de alojamiento y/o transporte.
- Incapacidad para separar las instalaciones de alojamiento de los trabajadores, baños y vestuarios por género, así como proporcionar iluminación adecuada y seguros en las puertas.

- Número reducido de trabajadoras cuando se requieren instalaciones de alojamiento y/o transporte.
- Carencia de personal de seguridad femenino que pueda interactuar con los empleados y pueda realizar inspecciones.
- Ausencia de políticas formalizadas, código de conducta y/o código de ética que prevenga la discriminación (debido al género de una persona, identidad de género, preferencias sexuales, raza, creencias religiosas, etnicidad, antecedentes económicos y cualquier otro factor) y la violencia de género y acoso; y la incapacidad para distribuir, publicitar y capacitar personal en estas políticas.
- Ausencia de mecanismos de quejas anónimos fácilmente accesibles, continuamente monitoreados que sean recibidos por personal adecuadamente capacitado para recibir reclamos sobre VGAS. Dichos mecanismos deben ser accesibles externamente para la comunidad e internamente para el personal.
- Incapacidad para evaluar los reclamos de VGAS con un comité balanceado de diversos miembros y representantes de varias divisiones de la compañía o para contratar investigadores independientes experimentados y especializados.
- Ausencia de divulgación de campañas de concientización que incluyan VGAS, tales como violencia doméstica, así como ETS y planificación familiar a los trabajadores y la comunidad.
- Exclusión de las mujeres en la consulta sobre reubicación de la comunidad, así como en la compensación financiera cuando es necesaria la relocalización.
- Trabajos aislados tales como conserjes, trabajadores domésticos, trabajadores de hotel y trabajadores agrícolas; trabajos para indocumentados o con visas temporales; turnos en los que las mujeres son la minoría; ambientes de trabajo donde existen claras desigualdades entre los empleados.

²² Ver BID Invest Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género: <https://idbinvest.org/en/download/9839>

Compromiso de BID Invest



Se exige a los
clientes
implementar
medidas efectivas
para evitar,
prevenir y mitigar
posibles riesgos.

La gestión de riesgos de género se encuentra entre los compromisos institucionales de BID Invest, tanto dentro de la organización como en los proyectos que se están financiando. Como se establece en su Política de Sostenibilidad Ambiental y Social²³, se exige a los clientes implementar medidas efectivas para evitar, prevenir y mitigar posibles riesgos e impactos que puedan acaecer a la fuerza de trabajo y las comunidades donde operan.

Entender cómo las diversas identidades de género son impactadas por los diferentes proyectos, así como estas pueden verse impedidas de aprovechar oportunidades, le permite a BID Invest poner una mirada más inclusiva cuando realiza la evaluación preliminar de los riesgos.

La Política de Sostenibilidad está alineada con las Normas de Desempeño (ND) de la Corporación Financiera Internacional para, además, identificar y manejar los impactos ambientales y sociales de un cliente. Los riesgos de género están presentes en las Normas de Desempeño ya sea directa o indirectamente.

En BID Invest, todas las inversiones de alto riesgo están sujetas a un análisis especial durante la debida diligencia, cuando se emplea la Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género (HERG)²⁴. El objetivo

de la HERG es comprender y mapear las formas en que los diferentes géneros son afectados por un proyecto o una compañía analizando la fuerza laboral del cliente y la comunidad adjunta. En lo que se refiere a la violencia, la HERG se enfoca en el contexto en que el proyecto/compañía está ubicado, haciendo preguntas sobre si la ubicación es más riesgosa para las mujeres y las jóvenes debido a conflictos sociales o violencia elevada y si existen datos regionales o locales disponibles sobre la VGAS, explotación sexual y VP.

La tabla sobre el [Marco Legislativo y de Apoyo](#) puede utilizarse como una fuente de información nacional que se complementa en un nivel granular por datos recolectados en el área de influencia del proyecto. **Es importante enfatizar que la participación local de diferentes partes interesadas**, tales como organizaciones comunitarias, instituciones de servicio de salud, entidades judiciales y de ejecución de la ley, grupos educativos y religiosos, y asociaciones comunitarias **es fundamental para construir un escenario más amplio.**

²³ Ver BID Invest Política de Sostenibilidad Ambiental y Social, pág. 8: https://idbinvest.org/sites/default/files/2020-05/idb_invest_politica_de_sostenibilidad_2020_SP.pdf

²⁴ Ver BID Invest Herramienta de Evaluación de Riesgo de Género: <https://idbinvest.org/en/download/9839>

¿Cuál es el caso de negocio?

Promover la igualdad de género no solo es correcto, sino que brinda crecimiento a las economías y rentabilidad a las compañías. Al lograr el potencial total de las mujeres en el ámbito laboral, las economías pueden ser más productivas y equitativas. **Se estima que el “dividendo de género” o ganancias en riqueza de capital humano de la igualdad de género se acerca a los US\$172 billones globalmente o US\$24,586 por persona, lo que representa aproximadamente el doble del valor del GDP global²⁵.**

El empoderamiento económico de las mujeres tiene sentido desde una perspectiva comercial. Un estudio reciente realizado por la firma consultora McKinsey & Company²⁶, que examina más de 1000 compañías grandes en diversos países, encontró que los negocios del primer cuartil para diversidad de género tendrían posiblemente 25 ciento por ciento de rentabilidad por sobre el promedio que las compañías en el cuarto cuartil. Las empresas con el mayor desempeño tanto en rendimiento como en diversidad tuvieron más mujeres en cargos directivos (esto es, que poseían una línea de negocios) que en roles de personal en sus grupos ejecutivos. Por otro lado, es posible que las compañías en el último cuartil para género y diversidad étnica mostraran 27% de subdesempeño en comparación con el promedio en la industria.





Las mujeres se encuentran aún lejos de alcanzar su potencial económico completo.

El potencial económico de las mujeres está íntimamente relacionado con los facilitadores sociales clave, incluidos la protección legal, la autonomía física y la seguridad. Las mujeres representan el 60% de las graduadas de los programas terciarios y universitarios, pero solo el 30% tiene mención mayor en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Aunque la mortalidad materna ha declinado en 50% desde 1990, las tasas siguen siendo elevadas en Haití, las Bahamas, Barbados, Guatemala y Bolivia²⁷. En lo que respecta a la inclusión financiera, en promedio, el 45% de las mujeres poseen una cuenta bancaria en comparación con el 53% de los hombres. Las mujeres se encuentran aún lejos de alcanzar su potencial económico completo.

Mientras que la participación femenina en la fuerza laboral ha mejorado significativamente en ALC, llegando a un 68% en 2020, todavía se encuentra por debajo de la participación masculina (93%).²⁸

²⁵ Grupo del Banco Mundial 2020. How large is the gender dividend? Measuring selected impacts and costs of gender inequality.

²⁶ McKinsey & Company, 2020. Diversity Wins.

²⁷ PAHO, 2019.

²⁸ OIT, 2020. Modeled estimates.

Además, las mujeres tienden a tener más trabajos informales que los hombres. Por cada hora trabajada, en la región, las ganancias de las mujeres son en promedio 13%-17% menores a las de los hombres de la misma edad, instrucción y estatus económico²⁹. Asimismo, 4 de 5 trabajadoras están empleadas en sectores de baja productividad y trabajan en espacios aislados o confinados, o tienen que laborar en contacto cercano con diferentes personas (hoteles, oficinas, centros médicos o épocas de cosecha en las áreas rurales), lo que puede incrementar el riesgo de violencia³⁰. Adicionalmente a la mano de obra pagada, las mujeres enfrentan cargas adicionales ya que dedican el triple del tiempo que los hombres por el cuidado y trabajo domésticos no pagados³¹.

A pesar de que una de cada 3 mujeres en el mundo está sujeta a VGAS, muchos países no cuentan con sistemas de protección integral para ellas y, en algunos lugares, las normas sociales perpetúan este problema. **Particularmente, América Latina tiene la tasa más alta del mundo en violencia contra las mujeres³² y en América Central, 2 de cada 3 mujeres asesinadas son víctimas de feminicidio³³.**

La VGAS tiene elevados costos sociales y económicos para todos, incluyendo los negocios. Entre los muchos efectos negativos, la VGAS interfiere con la

participación total e igual de las mujeres y las personas transgénero en la fuerza laboral y la materialización del potencial económico. La violencia afecta la salud y el bienestar físico y mental, conllevando a estrés, ansiedad, pérdida de autoestima y motivación, poniendo trabas al progreso en las carreras e inclusive teniendo como resultado la pérdida del empleo. Para los negocios, la VGAS que ocurre en casa, en el trabajo o la comunidad, aumenta las responsabilidades, daña las relaciones locales, causa problemas de reputación, crea riesgos de seguridad y salud laboral, y reduce la productividad.

Específicamente, los negocios se ven afectados a través de la mayor ausencia al trabajo, estado distraído/no enfocado, mayor rotación y gastos más altos en cuidados sanitarios proporcionados por el

La VGAS tiene elevados costos sociales y económicos para todos, incluyendo los negocios.

empleador, entre otros³⁴. Además, la VGAS en el lugar de trabajo tiene importantes riesgos reputacionales para las compañías. **Se ha demostrado que las demandas de acoso sexual tienen un mayor efecto en la reputación de una compañía que otras formas de mala praxis como el fraude³⁵.**

La exclusión financiera puede exacerbar el riesgo de VGAS. Por ejemplo, en algunos casos, una persona podría estar en una relación abusiva y violenta por el miedo de no proveer por sí misma o soportar acoso sexual para mantener una oportunidad de trabajo. El empoderamiento económico es clave para prevenir riesgos pero también deben considerarse como un detonante potencial para la VP ya que podría cambiar la dinámica de poder en una familia. Abordar la desigualdad de género en una manera holística implica la factorización de todos esos elementos. No obstante, se recomienda que una empresa invierta en construcción de capacidades que puedan asistir a los posibles empleados en superar barreras, tales como el acceso a los niveles educacionales formales o

capacidades técnicas que excluyen a las mujeres o miembros de la comunidad local a ser consideradas en el proceso de reclutamiento de personal, así como influir en los contratistas para que hagan lo mismo. El anuncio de oportunidad de empleos en un modo inclusivo (es decir, divulgación de la plataforma, lenguaje utilizado, etc.) también es importante.

²⁹ ECLAC, OIT2019. Employment Situation in Latin America and the Caribbean. Evolution of and prospects for women's labour participation in Latin America; Bando, Rosangela. 2019. "Evidence-Based Gender Equality Policy and Pay in Latin America and the Caribbean: Progress and Challenges." Latin American Economic Review 28(10): páginas 1-23

³⁰ OIT, 2019. Acelerar la participación laboral femenina es crucial para la impulsar economía de América Latina y el Caribe.

³¹ UN Women, ECLAC, 2020. Care in Latin America and The Caribbean During the Covid-19. Towards Comprehensive Systems to Strengthen Response and Recovery.

³² La región presenta la tasa más alta de violencia sexual relacionada con no parejas en el mundo y la segunda tasa más alta de violencia de parejas de exparejas (OMS, 2013).


³³ PNUD, 2017. From Commitment to Action: Policies to End Violence Against Women in Latin America and the Caribbean. Regional Analysis Document.

³⁴ CFI, N/A. ESTUDIO DE CASO: Addressing Gender based Violence with companies in Papua New Guinea; BSR, 2017. Yes, It's Your Business: The Private Sector Must Address Gender-Based Violence.

³⁵ Harvard Business Review, 2018. Research: How Sexual Harassment Affects a Company's Public Image.



Fuente: Stock



El COVID-19
tuvo un efecto
desproporcionado
sobre las mujeres y
la VGAS se ha visto
incrementada.

Fuente: Stock



La VGAS durante la Pandemia del COVID-19

El COVID-19 tuvo un efecto desproporcionado sobre las mujeres y la VGAS se ha visto incrementada. Además de trabajar en sectores más afectados por la contracción económica y tener empleos con mayor riesgo de contagio de COVID-19,³⁶ el trabajo de cuidado realizado por mujeres ha aumentado considerablemente como resultado de la pandemia. El cierre temporal de los centros de cuidado y educación, y la presión sobre los sistemas de salud, conjuntamente con el mayor tiempo y las actividades en el hogar, ha elevado exponencialmente el trabajo de cuidado, particularmente para las mujeres.

Asimismo, los confinamientos nacionales y las medidas de autoaislamiento han incrementado el estrés y adversidad económica que, en muchos casos ha llevado a aumentar la VGAS. Esto se ve reforzado por el hecho de que las mujeres y las niñas víctimas de la violencia ahora pasan más tiempo en lugares en donde se puede producir el abuso. Por ejemplo, en Chile y México, a medida que se ponían en vigencia más confinamientos y restricciones de movilidad, se reportó que las llamadas recibidas por las líneas de emergencia subieron en más del 50%.³⁷

Igualmente, la violencia contra las mujeres y las jóvenes es probablemente mayor ya que el uso de la tecnología para acceso a información, educación, trabajo y servicio, entre otros, conduce a una mayor exposición a las víctimas en la red³⁸. En Colombia, durante las medidas de permanencia en casa, los casos de violencia sexual hacia mujeres, niños y adolescentes se elevó en comparación a los datos de 2019³⁹. En Brasil, el número de feminicidios en los dos primeros meses de confinamiento fue 1% mayor que en el mismo periodo del año 2019 y, aunque el número de llamadas a las líneas directas de VGAS se incrementó en 27%⁴⁰, las restricciones en la movilidad condujeron a un decremento del 25,5% en el número de quejas formales registradas en las estaciones de policía.

³⁶ FMI, 2020 “Outlook for Latin America and the Caribbean: Pandemic Persistence Clouds the Recovery”. Anexo 2: Latin American Labor Markets during COVID-19.

³⁷ Naciones Unidas, 2020. Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Latin America and the Caribbean.

³⁸ OEA, 2020. COVID-19 en la vida de las mujeres Razones para reconocer los impactos diferenciados.

³⁹ Boletín de respuesta institucional para el abordaje integral de las violencias por razones de género (contra niñas, niños, adolescentes y mujeres) durante el aislamiento preventivo obligatorio 25 de marzo al 21 de abril (2020). Medicina Legal. <https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/522189/Violencias+contra+las+mujeres%2C+la+pandemia+histo%CC%81rica+I.pdf>

⁴⁰ <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/publication/brazil-addressing-violence-against-women-under-covid-19>

El Contexto de VGAS en América Latina y el Caribe

Para tener una línea base clara de cómo las mujeres, niñas y personas transgénero pueden ser afectadas desproporcionadamente por los proyectos de desarrollo es importante contar con una comprensión de las leyes y regulaciones locales, así como de los posibles marcos de soporte que existen en los países que albergan los proyectos. De acuerdo a una publicación recientemente lanzada por la CFI, el Grupo CDC y el BERD⁴¹, “Los riesgos de VG tienden a ser mayores donde existen desigualdades de género más elevados y los estereotipos de género son fuertes y generalizados; la violencia de pareja prevalece y la legislación de VGAS es débil; la pobreza y la discriminación son altos (vulnerabilidad creciente a la explotación) y la corrupción entre las autoridades locales está extendida y en contextos que son frágiles y aquejan los conflictos”.

La siguiente tabla sobre [Marco Legislativo y de Apoyo](#) brinda un vistazo del contexto local en 10 países de ALC. Es importante recordar que se requiere más información para tener un conocimiento cabal de la

comunidad que circunda el proyecto. Se recomienda enfáticamente el desarrollo de una línea base con la participación de las partes interesadas, así como la recolección de datos locales secundarios. En muchos casos, el marco legislativo y de apoyo de una nación no necesariamente representa la seguridad que las mujeres, niñas o personas transgénero tienen en el país porque no siempre se hace cumplir o se aplican como son.

Debido a las disparidades en los estándares y el reporte, los números de casos y los períodos de recolección de datos entre los países no deberían utilizarse como un punto de comparación.⁴² Más que números exactos de una lista completa de políticas, los datos resaltan los desafíos comunes para la región de ALC, a la vez que indican oportunidades para una mayor armonización.

Algunos resultados positivos consistentes pueden verse en los 10 países: Se ofrece tratamiento específico y medidas de soporte adicionales a las víctimas⁴³ de violencia de género y se garantiza por

ley libre acceso a la justicia y ayuda legal. Otros aspectos comunes de casi todos los países investigados son: El sistema legal prevé la existencia de medidas protectoras que ayudan a disminuir el riesgo de la violencia continua, tales como las órdenes de restricción y los refugios para víctimas de violencia de género. La discriminación es considerada un crimen en casi todos los países y lo mismo sucede con la violencia de género.

No todos los países consideran el femicidio como una forma agravante del homicidio, lo que puede dar lugar a defensas legales que aleguen circunstancias atenuantes tales como la defensa del honor y actuaciones bajo emociones violentas para justificar una sentencia menor. En comparación con el homicidio, en la mayoría de los casos los femicidios asumen una sentencia más severa.

Aunque la mayoría de las políticas públicas nacionales incentivan el desarrollo de programas de apoyo a los sobrevivientes de violencia de género en las empresas privadas, no es común ver oportunidades de exención de impuestos que pudieran ampliar esas iniciativas.

Algunas veces los países carecen de los recursos para implementar efectivamente algunos de los compromisos establecidos

en los tratados internacionales y no es inusual ver entidades subnacionales que tengan dificultades similares. La coordinación nacional es necesaria para lograr progreso en algunas de las medidas contra la VGAS, empezando por la estandarización y recolección de datos, un desafío percibido en todos los países investigados.

Un hallazgo negativo común es la falta de información de la violencia cometida contra las personas transgénero. Algunos países están debatiendo, a nivel judicial, el marco de protección para este grupo, así como la provisión específica para combatir la discriminación, violencia sexual y crímenes de odio sufridos por ellos.

⁴¹ Addressing Gender Based Violence and Harassment – Emerging Good Practice for the Private Sector, apoyado por CIF, BRED y CDC. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressingGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nddokiS

⁴² Para una explicación más precisa, por favor visitar los vínculos de la tabla.

⁴³ Víctima es el término preferido en los campos legales y médicos y a menudo se encuentran en el lenguaje de la jurisprudencia.



Fuente: Stock

MARCO LEGISLATIVO Y DE APOYO

	Argentina	Brasil	Chile	Colombia	Costa Rica	Ecuador	Guatemala	Jamaica	México	Perú
Casos de feminicidio	252 (2019)	1.326 (2019)	163 (2019)	291 (Enero-Julio 2020)	11 (Oct 2020)	67 (2019)	400 (2019)	102 (2019)	4.291 (2015 - Sep 2020)	166 (2019)
Casos de VP	N/D	266.310 (2019)	N/D	11.947 (Enero-Abril 2020)	8 (Oct 2020)	7.217 (2004)	8.595 (Enero - Octubre 2020)	N/D	1.005.109 (2015 - Sep 2020)	18.842 (2019)
Casos de explotación sexual	6.049 (2008-2019)	N/D	37 (2019)	188 (2020)	43 (2020)	295 (2014- 2016)	191 (2019)	11 (2019)	2.092 (2012 - 2017)	148 (2019)
Casos de tráfico de personas	14.505 (2019)	100 (2019)	267 (2011-2019)	79 (Enero-Octubre 2020)	69 (2020)	332 (2017-2019)	340 (2019)	43 (2020)	2.768 (2015 - Sep 2020)	1.304 (2019)
Casos de violencia sexual	21.342 (2019)	61.175 (2019)	28.132 (2018)	5.398 (Enero-Abril 2020)	12.348 (2019)	7.217 (2004)	278 (2019)	1.466 (2019)	875.877 (2016 - Sep 2020)	16.945 (2019)
Casos de acoso sexual	12.708 (2018)	12.604 (2019)	N/D	4.999 (2019)	N/D	4.348 (2014-2016)	N/D	N/D	27.433 (2016 - Ago 2020)	1.128 (2019)
La legislación diferencia el feminicidio de otros tipos de homicidios	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
La ley específica VG en el lugar de trabajo	Sí	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Sí	Sí
La ley protege a las mujeres y las niñas del tráfico o de convertirse en esclavas sexuales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Medidas para prevenir la escalada de violencia	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Notificación obligatoria de casos de VP por los sistemas de salud	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Notificación obligatoria de casos de violencia sexual por los sistemas de salud	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí
Prosecución legal obligatoria para casos de VG	No	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No	No	Sí
Notificación obligatoria de embarazos en menores por los sistemas de salud	No	Sí	No	Sí	Sí	No	No	Sí	No	No
Notificación obligatoria de violencia sexual en menores de edad por los sistemas de salud	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Tratamiento específico disponible para casos de VG	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Legislación que considera a las mujeres transgénero iguales a a las mujeres cisgénero en los casos de VG	N/D	No	No	Sí	Sí	No	No	No	No	Sí
Esperanza de vida de las mujeres transgénero	35-41 años	35 años	35 años	35 años	N/D	35-41 años	N/D	N/D	29-35 años	N/D
Políticas públicas para refugio gratuito para casos de VP	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Políticas públicas para soporte financiero y reinserción laboral para las mujeres en riesgo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	N/D	N/D	Sí	Sí
Políticas públicas para prevenir la VG	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Políticas públicas para prevenir la VP	Sí	Sí	Sí	N/D	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Política pública para apoyar la salud mental de los sobrevivientes de VP y VG	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Política pública para la prevención de VG y VP en las escuelas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	N/D	Sí	No	Sí
Criminalización de la VP	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No
Criminalización de la VG	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	Sí	No
Criminalización de la discriminación	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Acceso gratuito al sistema judicial para los casos de VG	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Acceso gratuito al sistema judicial para los casos de VP	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Exención tributaria para las empresas que inviertan en programas de prevención de VG o VP	No	No	No	Sí	No	No	No	No	No	No
Organismo gubernamental para la prevención de VG o VP	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Tratados y convenciones sobre VG firmados y ratificados	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Sistemas de protección para los niños y adolescentes explotados sexualmente	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

Estudios de Caso

Esta sección presenta ejemplos de respuestas de los sectores público y privado para los retos contextuales y cómo se están evaluando y mitigando los riesgos de VGAS.

Brasil

Brasil es un país vasto, con más de 200 millones de personas, donde la mayor parte de desigualdades de género significativas están relacionadas con el empoderamiento político y la oportunidad económica.⁴⁴

Las tasas de alfabetismo y matrícula de las mujeres son por lo menos tan altas como las de los hombres. El 60% de las mujeres brasileñas tienen una educación de grado terciario o se encuentran actualmente inscritas en una universidad o similar; el 83% como mínimo alcanza la educación secundaria y al menos 95% están inscritas o han concluido la educación primaria, lo que arroja una tasa de alfabetismo para las mujeres de 94.4% (en comparación con 93.0% para los hombres).⁴⁵

Existen importantes desigualdades alrededor de las oportunidades

Brasil tiene la tasa de violencia más alta contra la población transgénero en Sudamérica.

económicas y políticas para las mujeres. En cuanto la oportunidad económica, la peor área de desempeño de Brasil es la igualdad salarial para trabajos similares. De 153 países, Brasil ocupa el puesto 130 de esta dimensión, con un puntaje de 3,52 de 7 (siendo 7 el puntaje máximo)⁴⁶. Los resultados del mercado de mano de obra para las mujeres son, en general, peores que los de los hombres: 14,46% de la fuerza de trabajo femenina está desempleada en comparación con 11% de los hombres y la proporción de la razón mujer a hombre de trabajo no pagado por día es 4:27⁴⁷. Proporcionalmente, un tercio de las mujeres no tienen acceso a cuentas en instituciones financieras⁴⁸. En lo que la política respecta, solo existe una mujer por cada diez en cargos ministeriales y solo 15% de las posiciones parlamentarias son ocupadas por mujeres.⁴⁹

En cuanto a la elección ocupacional, solo el 7% de las graduadas escoge una carrera en el campo de la manufactura, ingeniería y construcción y menos de un quinto de las empresas reporta tener mujeres en la alta gerencia. El Foro Económico Mundial le da a Brasil un puntaje de 3,98 (siendo 7 el mayor puntaje) en cuanto a paridad de género en cargos técnicos.⁵⁰

Un tercio de las mujeres reportan haber experimentado VGAS por lo menos una vez durante su vida y la línea nacional directa indicó que de los 85.412 informes registrados en 2019, 30.541 fueron perpetrados por parejas íntimas⁵¹. La Universidad de Sao Paulo estableció una iniciativa para monitorear los datos de violencia, incluyendo los casos de VGAS⁵². Alimentados por los sistemas de información subnacionales, es común que los investigadores encuentren vacíos en la recolección de datos y la falta de consistencia de indicadores. Algunos estados brasileños clasifican a las víctimas de VGAS de acuerdo con su raza: 73% de las mujeres

asesinadas en el primer semestre de 2020 fueron afrodescendientes. Según organizaciones no gubernamentales,⁵³ Brasil tiene la tasa de violencia más alta contra la población transgénero en Sudamérica, inclusive con casos registrados por debajo de la línea de base.

⁴⁴ Naciones Unidas, World Populations Prospects: The 2019 Revision.

⁴⁵ UNESCO, UIS Education Statistics Data portal and Human Development Report.

⁴⁶ Global Gender Gap Index, Foro Económico Mundial (2020).

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT y OECD, Gender, Institutions and Development Database (GID-DB).

⁴⁸ Findex database, Banco Mundial 2017 (datos más recientes).

⁴⁹ Unión Interparlamentaria (situación al 1 de septiembre de 2019).

⁵⁰ Foro Económico Mundial, Executive Opinion Survey (EOS) 2018-2019.

⁵¹ OECD (2017) Gender, Institutions and Development Data - base (GID-DB).

⁵² <https://nev.prp.usp.br/projetos/projetos-especiais/monitor-da-violencia/>

⁵³ <https://antrabrazil.org/assassinatos/>



Proyecto Puma II – Klabin

Compañía: Klabin S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad principal: Productor y exportador de papel de envoltura, cartón, empaques corrugados y bolsas industriales, así como solución de celulosa para el mercado de fibra corta, fibra larga y pelusa.
Proyecto: Proyecto Puma II	<ul style="list-style-type: none"> • Fase: Implementación – a diciembre de 2020. • Industria: Producción de papel envoltorio, cartón, empaque corrugado y bolsas industriales.

Antecedentes: Fundada en 1899, Klabin, una compañía privada, es el mayor productor y exportador en su campo en Brasil. Como organización, considera la diversidad y la sostenibilidad en general, como estrategias clave para el negocio. A pesar de que su número de empleadas está aumentando, con una cantidad significativa de creación de empleos proyectada para cuando la implementación de la fase de Puma II haya terminado, Klabin cuenta con un total de 13% de empleadas, de las cuales 10% son parte de Puma II. Estas se encuentran ubicadas mayormente en cargos de coordinación, supervisión y especialistas; ninguna es gerente o directora en el Proyecto Puma II.

Acciones adoptadas y resultados: Siguiendo un enfoque estratégico de diversidad, Klabin ha implementado una política de diversidad y promoción de empleados y la creación de un comité

de diversidad, grupos de afinidad y comisión de personas. A través de esta iniciativa, la compañía ha promocionado la inclusión de mujeres en la lista corta de candidatos preseleccionados para el proceso de atracción, selección y revisión, así como la capacitación de grupos involucrados en la diversidad.

Klabin ha adoptado también los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los ha adaptado a su plan de crecimiento, llamándolos KODS. Estos incluyen planos con sus propios objetivos que establecen los valores que la compañía entregará a la sociedad, entre ellos de la igualdad de género. Asimismo, Klabin se ha adherido voluntariamente a los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas para su estrategia de negocios interna, reforzando continuamente su conducta ética y principios de integridad.

Un ejemplo de este comité es el Canal de Integridad y Defensoría interno, un mecanismo de quejas internas monitoreado por una entidad externa, comprometida con la imparcialidad, confidencialidad y continuamente capacitada para recibir todo tipo de quejas. Del mismo modo, Klabin cuenta con el programa Habla con Klabin (Fale com a Klabin) que se ocupa de casos relacionados con VGAS en la comunidad.

Para la discusión de acciones y debates enfocados en la equidad de género y empoderamiento de las mujeres, como parte del Comité de Grupos de Diversidad y Afinidad, un grupo denominado “K Entre Nós”, o Entre Nosotros, se está expandiendo rápidamente a otras unidades dentro de la empresa. Por ejemplo, en una de las unidades del Proyecto Puma II en Ortigueira, se creó un programa corporativo interno (denominado Proyecto Puma II para Mujeres) después de que se observaran aumentos significativos en los informes de VGAS.

El programa apunta a consolidar su política para confrontar la VGAS no solo dentro del alcance del proyecto, sino también en las municipalidades ubicadas en el área de influencia del proyecto. Esto incluye las iniciativas para aumentar la concientización y encarar cualquier tipo de violencia contra las mujeres e implica la participación de todos los empleados del proyecto, tanto por Klabin, sus contratistas y las autoridades municipales, así como actores de las redes que confrontan la violencia, tales como servicios de salud y educación, secretarías para asistencia social, policía militar y civil, ministerio público y miembros de la comunidad local.

Las acciones tomadas dirigidas a la VGAS en su iniciativa incluyeron campañas conjuntas con los gobiernos locales sobre sensibilización de los líderes y empleados con acciones para promover el diálogo, dirigido a grupos de hombres y mujeres; capacitación técnica para multiplicadores de información, empleados del Proyecto Puma II, empleados del Canal de



Integridad y Defensoría de Klabin y empleados seleccionados de los municipios para tratar adecuadamente los casos de violencia de género; soporte para la creación de un “Grupo de Recepción y Afecto” gubernamental, un equipo preparado y entrenado con conocimiento en empatía, compasión, comunicación segura y no violenta, de manera que puedan tener una actitud de bienvenida hacia las víctimas femeninas de la violencia, además de apoyo institucional y consolidación de socios para fortalecer la red de confrontación de la violencia.

Para catalizar su impacto en las comunidades donde operan, Klabin se asegura de incluir la perspectiva de género cuando mapea y analiza su área de influencia. Su principal objetivo es monitorear los impactos ambientales y sociales en las municipalidades, y analizar y actuar sobre los impactos atribuidos a la migración de trabajadores y gente en búsqueda de empleos.

Ellos se basan en más de 50 indicadores que monitorean la educación, las finanzas, la acción social, y la salud y la seguridad. Dentro de las acciones sociales, Klabin se centra en la ocurrencia de VGAS, lo que monitorean mensualmente. Con los datos seleccionados, Klabin va un paso más allá, realizando líneas base para las acciones y programas de planificación regional, políticas públicas e inversiones

privadas y preparando el cambio para más colaboraciones en las comunidades donde operan.

Pueden medir su progreso usando un índice de progreso social que cubre categorías tales como género, igualdad, libertad e inclusión. Planean extender este sistema de medición a todas las municipalidades donde Klabin trabaja en todo el país.

Desde la implementación de las medidas, Klabin ha visto un incremento en su fuerza de trabajo por 2 puntos porcentuales cada año, un cambio de 1% por período. Como resultado, observan una mayor retención de empleadas que vuelven tras su permiso de maternidad, lo que demuestra mayor estabilidad y refuerzo de sus acciones enfocadas en el género y la diversidad.

En general, después de la implementación de las medidas, Klabin percibió una transformación cultural, tanto en la empresa como en las comunidades donde opera. En la compañía, se ha visto una mayor participación en las encuestas de participación del empleado y los esfuerzos para tener un ambiente de mejor bienvenida, respuesta y trabajo sano continúan. En las comunidades, Klabin ha observado un incremento en los informes de VGAS, no necesariamente debido a una mayor



Klabin se asegura de incluir la perspectiva de género cuando mapea y analiza su área de influencia.

violencia sino como resultado de más conocimiento y concientización en la región. Los sobrevivientes están informados de lo que es la VGAS y cómo pueden realizar un reporte; están más empoderados para reportar y confiar en las organizaciones apropiadas para combatir la violencia.

Desafíos enfrentados: Klabin empezó el proceso de implementación de sus medidas sabiendo que hablar de todo tipo de violencia, especialmente de la VGAS, es una tarea compleja y sensible. Sin embargo, descubrieron que la violencia contra las mujeres y las niñas, la violencia sexual y otros casos de abuso (tanto a niveles corporativos como locales) era aún más delicada de lo que esperaban y las barreras culturales eran fuertes. Para superarlas, Klabin ha trabajado en el establecimiento de una comunicación efectiva articulando sus acciones en una forma sensible y respetando las diferencias entre las personas y las comunidades como un todo, a fin de desmitificar y promover una discusión honesta e informada de estos tópicos.

Klabin encontró que mientras más estudios e iniciativas implementaban, más resultados obtenían en acciones dirigidas a la protección, denuncia y atención de casos de VGAS y, por último, sacaron a más personas de las situaciones de violencia. Experimentaron importantes

movimientos para transformar su cultura - organizacional en términos de igualdad de género, con el soporte de la alta gerencia y el involucramiento de líderes en la aplicación de efectividad de las acciones.

Durante la Pandemia del COVID-19, el Proyecto Puma II para Mujeres se detuvo. Sin embargo Klabin pudo continuar la divulgación de una campaña antiacoso a través de sus canales existentes ofreciendo campañas virtuales a sus empleados sobre la confrontación de la VGAS en su nuevo ambiente de trabajo. No hubo cambios significativos en el contexto local pero se observó un incremento en los números de las quejas de VGAS tras los mayores esfuerzos de comunicaciones, lo que mostró que compartir el contenido y la sensibilización son clave para promover la confianza en el reporte. Se planea que las nuevas actualizaciones para su mecanismo de quejas mejoren la experiencia de los usuarios que necesitan para quejarse de acoso sexual.

Klabin reconoce que **el primer paso para implementar exitosamente su programa fue contar con mayor información acerca del contexto nacional de VGAS y complementarlo con la línea base del país.** Interactuar con un amplio rango de grupos de interés e involucrar a su alta gerencia fue también fundamental para los fines que perseguían.



Fuente: Klabin



En los últimos 15 años, Colombia ha avanzado hacia la paridad de género, pero las mujeres aún ganan menos por trabajos similares.

Fuente: Empresas Públicas de Medellín



Colombia

En los últimos 15 años, Colombia ha avanzado hacia la paridad de género y los esfuerzos son particularmente notorios en los logros educativos⁵⁴. La participación económica y las oportunidades tienen un retraso comparadas con las medidas de igualdad en educación y salud entre mujeres y hombres.

Colombia ha cerrado sus brechas sobre género respecto del logro educativo y de salud. La matriculación de mujeres en educación primaria, secundaria y terciaria excede las tasas correspondientes a las de los hombres (93,2% vs. 92,7%; 80,2% vs. 74,9% y 59,7% vs. 51,1%)⁵⁵. La expectativa de vida saludable de las mujeres (69,8 años) excede a la de los hombres (64,4)⁵⁶

Los colombianos nunca han tenido una Jefa de Estado, a pesar de haber logrado la paridad de género en otras posiciones de liderazgo tales como legisladores, oficiales de alto rango y gerentes. Existe una diferencia notable entre oficiales gubernamentales designados y los elegidos por voto popular: mientras que más de la mitad de los puestos ministeriales están ocupados por mujeres, disminuye a menos de un quinto en el parlamento.⁵⁷

⁵⁴ Global Gender Gap Index, Foro Económico Mundial (2020).

⁵⁵ UNESCO, UIS Education Statistics Data portal and Human Development Report.

⁵⁶ Organización Mundial de la Salud (OMS), Global Health Observatory database.

⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT y Unión Interparlamentaria (acceso del 1 de septiembre de 2019).

Por otro lado, existe un contraste sombrío en los datos de los logros en educación; las mujeres todavía ganan menos por un trabajo similar. Entre 153 países, el Foro Económico Mundial ubica a Colombia en la posición 122 respecto de igualdad salarial⁵⁸, con un puntaje de 3,75 sobre 7 (siendo 7 el más alto). Correspondientemente, la razón femenina a masculina de trabajo no asalariado por día es 3:86⁵⁹. En paralelo, menos de la mitad de las mujeres adultas tienen acceso a cuentas bancarias, pero la razón se ha duplicado durante los últimos diez años.⁶⁰

Existen importantes diferencias en la ocupación entre géneros y un menor porcentaje de mujeres jóvenes eligen carreras relacionadas a la tecnología. Mientras que un tercio de los hombres eligen carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), solo el 14% de las mujeres eligen este tipo de estudios. Actualmente, únicamente 10% de las mujeres graduadas pertenecen a carreras de ingeniería. Las áreas de tecnología de la información y comunicación son elegidas por el 2% de las profesionales.⁶¹

Un tercio de las mujeres reportan haber experimentado VGAS al menos una vez durante su vida⁶².

Un tercio de las mujeres colombianas adultas reportan haber experimentado VP física y/o sexual, y, de manera más general, 37,4% reportan violencia de género durante su vida. Una muestra de 7,6% reporta haber experimentado VP sexual en el transcurso su vida y 32,3% VP física. En un solo año, 18,3% de las mujeres reportan haber sido afectadas por VP física y/o sexual.⁶³

⁵⁸ Foro Económico Mundial, Executive Opinion Survey (EOS) 2018-2019.

⁵⁹ OECD, Gender, Institutions and Development Database (GID-DB).

⁶⁰ Findex database, Banco Mundial 2017 (datos más recientes).

⁶¹ UNESCO, Education Indicators.

⁶² OECD (2017) Gender, Institutions and Development Data - base (GID-DB).

⁶³ OPS (2019), datos utilizados desde 2015 (datos más recientes).



Fuente: Stock

Proyecto Hidroeléctrico Ituango – Empresas Públicas de Medellín

<p>Compañía: Empresas Públicas de Medellín (EPM)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad principal: Suministro de servicio eléctrico: Generación, transmisión y distribución. Diseño y construcción de proyectos electroenergéticos e hidroeléctricos.
<p>Proyecto: Proyecto Hidroeléctrico Ituango</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fase: Construcción • Industria: Generación de electricidad

Antecedentes: EPM, una compañía pública colombiana fundada en 1955, es responsable del Proyecto Hidroeléctrico Ituango, el más grande del país, que tendrá una capacidad de 2400 MW a su conclusión. EPM considera la sostenibilidad como la vanguardia de los negocios, aunque aún debe cerrar brechas de género en su Junta Directiva, con una mujer entre ocho hombres, y en sus posiciones de liderazgo, con tres mujeres entre 19 hombres. En el Proyecto Hidroeléctrico Ituango, 6500 personas constituyen la fuerza de trabajo de la construcción; de estas, 83,51% son hombres y 15,49% son mujeres. Se estima que una vez alcanzada las fases de operaciones y mantenimiento, el 20% de la fuerza laboral estará compuesta por mujeres. Ciertamente, la mayoría de esas contrataciones provienen del área de influencia del proyecto y zonas aledañas. Los empleados, incluidos los contratados

por subcontratistas, son capacitados regularmente en temas que abarcan desde habilidades profesionales hasta el desarrollo personal, tales como: trabajo en equipo, riesgos del consumo de alcohol y drogas, destrezas comunicacionales, gestión del estrés y vida en el hogar, incluida la provisión de apoyo psicológico cuando es necesario.

Acciones adoptadas y resultados: Para promover un trato respetuoso, digno y justo en el lugar de trabajo, EPM contrató expertos para implementar su política sobre derechos humanos, enfatizándose el compromiso a la no tolerancia a la violencia. Como parte de una industria generalmente dominada por hombres, EPM es miembro de COCIER, un grupo de trabajo del sector energético de Colombia donde se asienta un equipo enfocado en

género y en abrir más espacio para las mujeres en la industria.

Actualmente, EPM está implementando la estrategia Sello Equipares, la cual es una iniciativa con un enfoque de género promovida por el Ministerio de Trabajo y tiene como objetivo identificar y cerrar las brechas laborales mediante la implementación de acciones afirmativas en este tema. Sus aplicaciones conllevan a análisis a diferentes niveles de la gestión del talento humano y las comunicaciones, identificando cuáles oportunidades pueden realizarse para cerrar las brechas de género. Además, EPM tiene un equipo dedicado a la diversidad, inclusión y equidad de género con miembros que van desde la Junta Directiva hasta los empleados, y ha implementado un mecanismo de quejas que abarca toda la organización para el reporte de cualquier conducta inapropiada o que tenga la intención de causar daño a los empleados o entre ellos. Esta práctica sirve de curso para que las mujeres o cualquier empleado

denuncien, de manera anónima, cualquier tipo de VGAS que ellos hayan observado o experimentado. **Al existir un mecanismo de quejas conocido por cada empleado, los posibles perpetradores se desaniman a actuar.**

Durante la Pandemia del COVID-19, EPM ha incrementado sus acciones de manera virtual para proporcionar a sus empleados las herramientas de la nueva normalidad en casa. Aunque no se ha recibido ninguna queja de VGAS desde que comenzó la pandemia, se implementaron medidas de prevención tales como: opciones de cómo utilizar líneas de comunicación interna y externa para quejas; una herramienta para medir la identificación o el posible riesgo de violencia y se reforzó la promoción de apoyo psicológico para todos los empleados. Puesto que EPM ha implementado estas medidas recientemente, sus efectos sobre la diversidad de género, inclusión y la prevención de VGAS todavía están en proceso de monitoreo y supervisión.



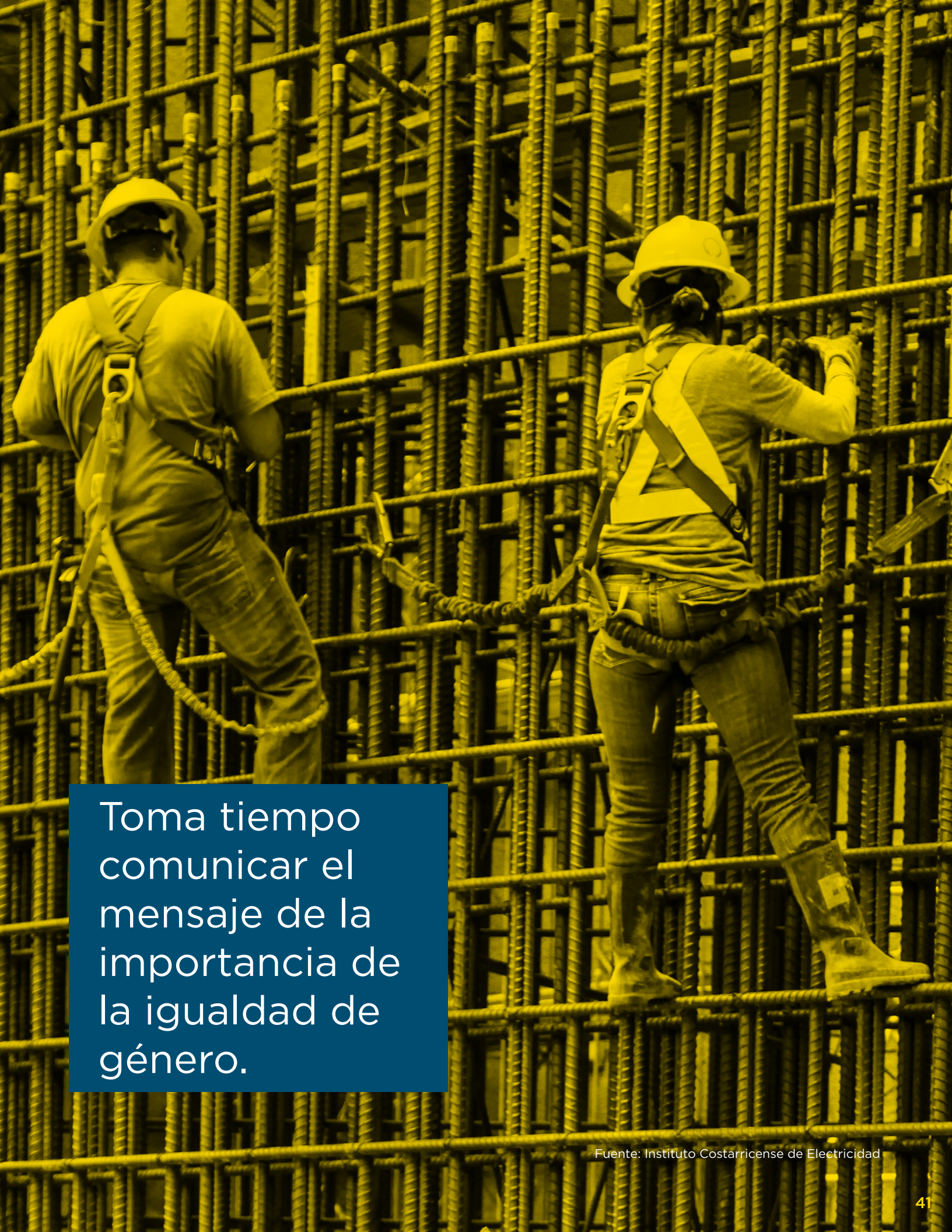
Mientras que implementaba este análisis en el área de influencia, EPM identificó disparidades de género en las comunidades que rodean al Proyecto Hidroeléctrico Ituango. Para mitigar riesgos y contribuir más al desarrollo de las comunidades, la compañía formó una sociedad con el gobierno local y los hospitales para proporcionar servicio voluntario y cuidado primario a residentes menores de edad. Bajo esta sociedad, los niños y adolescentes reciben diferentes tipos de capacitaciones, actividades recreacionales y deportes, liderados por profesionales en enfermería y psicología. Para contribuir a estrechar las brechas de género y la prevención de la VGAS específicamente en la comunidad, EPM, a través de la sociedad, proporcionó capacitación en derechos sexuales y reproductivos, planificación familiar y métodos de prevención de embarazo, habilidades para la vida, los riesgos de utilizar sustancias psicoactivas, control parental y cuidados de niños, los cuales atendieron a igual número de hombres y mujeres (totalizando cerca de 51,5 de miles de personas). Una vez comenzada las capacitaciones, EPM se dio cuenta de la necesidad de proporcionar capacitaciones individualizadas a las familias, lo que resultó directamente en el apoyo a niños, adolescentes y familias enteras, respecto de la gestión de riesgos sociales que podrían encontrarse en la comunidad y que afecta el desarrollo personal de cada uno. **Adicionalmente, las mujeres recibieron capacitación en igualdad de género, derechos**

de la mujer, VGAS y cómo acceder a sistemas de apoyo local.

La compañía mapeó de manera proactiva a 16 diferentes organizaciones de la comunidad que sirven a mujeres y ofrecen apoyo en la construcción de capacidades para fortalecer sus estrategias financieras y de comunicación e incrementar su productividad. Adicionalmente, EPM estableció una sociedad con las instituciones financieras locales, la Secretaría de Agricultura de la Municipalidad y el proyecto hidroeléctrico mismo para proporcionar acceso a crédito de estas organizaciones.

La compañía continúa monitoreando rutinariamente a la comunidad mediante el análisis de datos secundarios complementados con el compromiso de las partes interesadas para identificar la existencia o emergencia de riesgo social de manera que puedan desarrollarse acciones de prevención y mitigación.

Desafíos enfrentados: Aunque las iniciativas implementadas han tenido el apoyo de la Junta Directiva, la alta gerencia y han sido bienvenidas por los empleados, la presencia de sesgos de género y una elevada fuerza laboral masculina plantean desafíos. La cultura nacional y local han cristalizado preconceptos acerca de los roles masculinos y femeninos que no son fáciles de desestructurar y **toma tiempo comunicar el mensaje de la importancia de la igualdad de género.**



Toma tiempo
comunicar el
mensaje de la
importancia de
la igualdad de
género.



Fuente: Instituto Costarricense de Electricidad



Costa Rica ha logrado la paridad de género en tasas de alfabetización pero no en participación económica.

Costa Rica

La igualdad de género ha ido mejorando en Costa Rica durante los últimos diez años y el Informe de Igualdad de Género 2020 (Gender's Equality Report 2020) pone a Costa Rica en la lista de las primeras cinco naciones en Latinoamérica y el Caribe⁶⁴. Los resultados en salud y educación de las mujeres tienen un mejor puntaje que los de la esfera de la participación y oportunidad económica tanto en términos absolutos como también en términos relativos (es decir, comparados con otras naciones), a pesar de las mejoras durante los últimos quince años.

Los logros educativos de las mujeres en Costa Rica son iguales o mejores que los de los hombres y la expectativa en salud es mayor para las primeras que para los segundos⁶⁵. El país ha alcanzado la paridad de género respecto de los niveles de alfabetización (97,9% de mujeres vs. 97,8% de hombres), matriculación en educación primaria (96% para ambos); matriculación en educación secundaria (84,3% vs. 80,7%) y educación terciaria (60,7% vs. 50%). Con 72,7 años, la expectativa de años de vida de la mujer excede a la del hombre (69,1 años)⁶⁶.

En contraste, la participación económica de las mujeres se queda atrás en los resultados de paridad educativa y de salud. Las mujeres en posiciones altas y en posiciones

técnicas están menos representadas que los hombres y ganan menor salario por un trabajo similar⁶⁷. Durante los últimos 50 años, Costa Rica solo ha tenido una presidenta mujer una vez y solo un tercio de los legisladores, funcionarios de alto rango y gerentes son mujeres⁶⁸. A pesar del hecho de que la matrícula en educación secundaria y superior excede a la de los hombres, solo la mitad de las mujeres adultas jóvenes participan en el mercado laboral, mientras que cuatro de cada cinco hombres sí lo están, posicionando a Costa Rica en la posición 112 entre 153 respecto de la paridad de género en participación económica y oportunidades⁶⁹. Finalmente, menos de dos tercios de las mujeres poseen una cuenta financiera, mientras que el 75% de los hombres sí la tienen⁷⁰.

No solo los salarios de las mujeres son menores para un trabajo similar en promedio, sino que las elecciones ocupacionales difieren significativamente entre mujeres y hombres. En tecnología y áreas relacionadas, los logros educativos de las mujeres son menores que los de los hombres. Solo el 8% de las mujeres son graduadas de áreas STEM en comparación con el 27% de los hombres y solo un cuarto de los profesionales graduados de ingeniería, manufacturas y construcción son mujeres⁷¹.

Centrándose más en el tema de VGAS, **más de un tercio de las mujeres adultas de Costa Rica reportan haber sufrido VP física y/o sexual y, de manera más general, 36% reporta violencia de género durante su vida**⁷². Un porcentaje de 15,3% de mujeres informan haber experimentado VP sexual alguna vez en su vida y 33%, VP física. En un solo año, 7,8% de las mujeres informan haber sido afectadas por VP física y/o sexual⁷³.

⁶⁴ Global Gender Gap Index, Foro Económico Mundial (2020).

⁶⁵ UNESCO, UIS Education Statistics Data portal and Human Development Report.

⁶⁶ Organización Mundial de la Salud (OMS), Global Health Observatory database.

⁶⁷ Foro Económico Mundial, Executive Opinion Survey (EOS) 2018-2019.

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT y Unión Interparlamentaria (acceso del 1 de septiembre de 2019).

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), ILOSTAT, Estimados modelados por el Foro Económico Mundial (2020).

⁷⁰ Findex database, Banco Mundial 2017 (datos más recientes).

⁷¹ UNESCO, Education indicators.

⁷² OECD (2017) Gender, Institutions and Development Data - base (GID-DB).

⁷³ OPS (2019) datos utilizados de 2003 (datos más recientes).



Fuente: Instituto Costarricense de Electricidad

Planta Hidroeléctrica Reventazón - Instituto Costarricense de Electricidad

<p>Compañía: Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad Principal: Soluciones y servicios integrales en electricidad.
<p>Proyecto: Planta Hidroeléctrica Reventazón</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fase: Operativa • Industria: Generación de Electricidad

Antecedentes: Desde 1949, el año de su creación, el ICE ha estado comprometido en fomentar la sostenibilidad mediante sus acciones. Como compañía pública, el ICE contribuye con el 64% de la electricidad de Costa Rica y mediante su proyecto Reventazón tiene la capacidad de generar 305 MW. En una industria tradicionalmente orientada a los hombres, el ICE ha sido capaz de alcanzar la paridad de género en su Consejo Directivo. También designó una mujer para la presidenta ejecutiva por primera vez en su historia, así como en cargos de gerencia general y gerencia de operaciones. Sin embargo, persiste una brecha de género a nivel corporativo: de 5130 empleados, 86% son hombres y 14% son mujeres, una característica que refleja la tendencia en la industria de la electricidad en ALC. La brecha más notoria en la compañía se puede observar

en los puestos técnicos y profesionales, donde solo el 1% y el 28% son mujeres, respectivamente.

Acciones adoptadas y resultados: Luego de haber abierto espacio para la discusión y el análisis sobre las barreras existentes que limitan el desarrollo profesional y personal de las mujeres, así como el monitoreo de casos de acoso sexual en la compañía, en 2003 el ICE lanzó su política institucional sobre igualdad de género. Esto se hizo operativo en la guía y compromisos de la compañía, como su trabajo con hombres y la masculinidad para promover la igualdad de género. Desde 2015, el ICE también ha trabajado en la promoción de los derechos LGBTQI+, declarando a la compañía un espacio libre de todo tipo de discriminación y actualizando sus normas institucionales. Esto resultó en una política extensa en toda la institución sobre derechos humanos

en 2019 y en una transformación de sus programas existentes sobre igualdad de Género Corporativo y un Programa de Derechos Humanos. El programa se enfoca en cuatro áreas estratégicas: investigación, servicios de asesoramiento, capacitación y comunicación.

A nivel operativo, el ICE ha realizado muchos esfuerzos enfocados en incorporar a la mujer en las diferentes fases del ciclo de trabajo, mediante campañas que atraen, contratan, capacitan y las promueven hacia posiciones de liderazgo. En el caso de Reventazón, por ejemplo, la compañía contrató 300 mujeres, 89 de las cuales ocupan trabajos de construcción, la mayoría de ellas sin experiencia previa,

quienes fueron capaces de trabajar en las diferentes fases de construcción luego de someterse a capacitación. Esta fue una maniobra sin precedentes en la industria de la energía en Costa Rica. Asimismo, el ICE adoptó un lenguaje más inclusivo, prohibiendo vigorosamente las prácticas racistas y sexistas, lo que tuvo como resultado una disminución de los casos informados de abuso y acoso sexual.

La incorporación de mujeres en los trabajos de construcción del proyecto, la mayoría proveniente de las comunidades ubicadas en el área de influencia del proyecto, generó una serie de beneficios para ellas y sus familias. Promovió la movilidad social



Fuente: Instituto Costarricense de Electricidad

ascendente y el desarrollo económico inclusivo, mediante el acceso a un trabajo estable, debidamente remunerado, con todas las garantías sociales, siendo sujeto de crédito, tomando sus propias decisiones, todo dentro del marco del empoderamiento de la mujer.

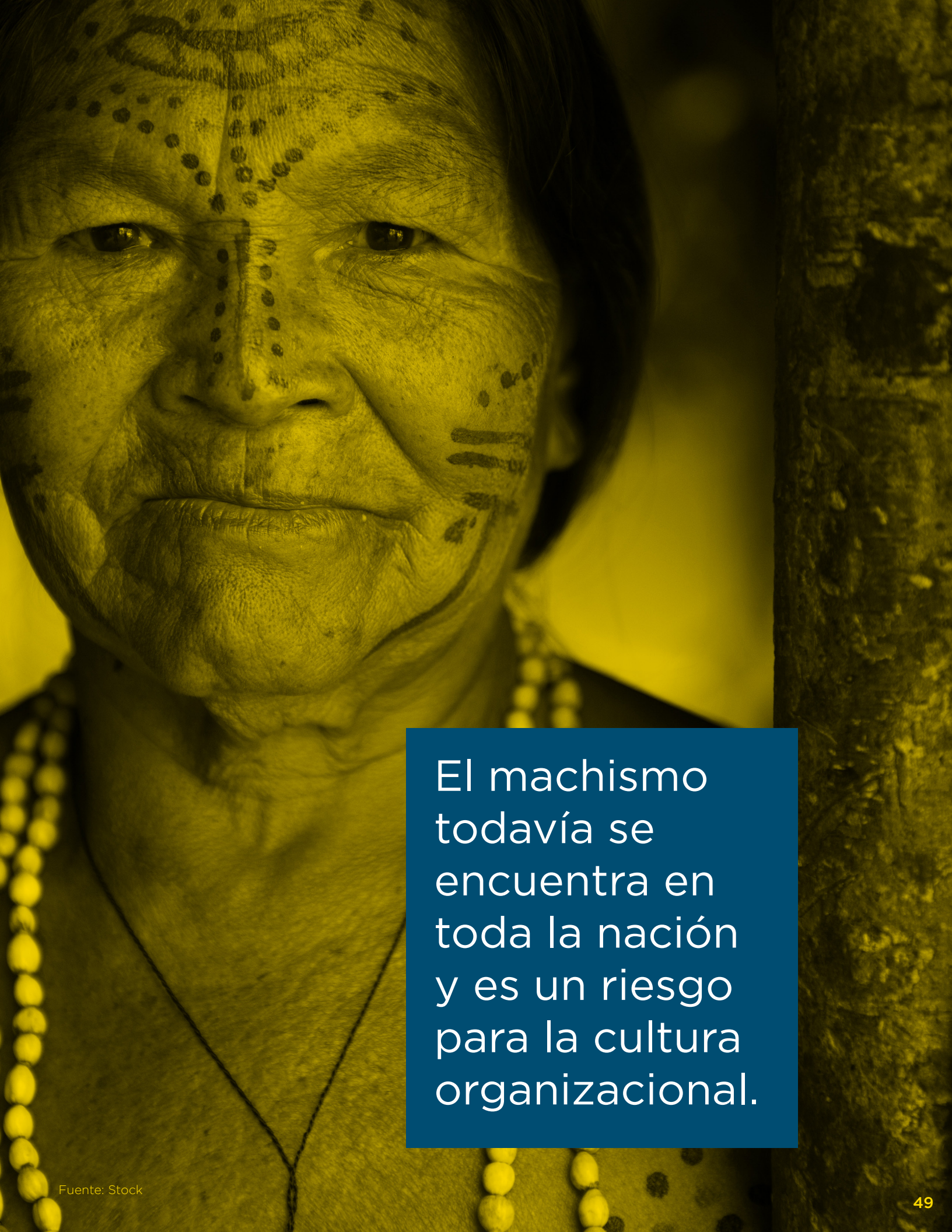
Sumado a lo anterior, el ICE incorporó el horario de trabajo flexible y estableció alianzas con centros de educación superior, de manera que el empleado pueda ser capacitado y certificado en el área de especialidad en la que trabaja, así como en salud y seguridad ocupacional. Mediante el fortalecimiento de sus destrezas y capacitación, los empleados pueden ser parte del registro de elegibilidad interna para trabajo futuro una vez que el proyecto termine.

Desde la implementación de todas estas acciones, los casos de abuso y acoso sexual han disminuido. **Los efectos se pueden ver también en las relaciones del ICE con la comunidad local, la que se enfoca en la creación de alianzas, construcción de soluciones y acuerdos con las organizaciones de la sociedad civil.** La comunidad pudo recibir capacitaciones en desarrollo local, alfabetización y adquisición de tierras, entre otros. El conocimiento adquirido contribuye directamente al empoderamiento de la mujer y de las personas LGBTQI+, disminuyendo la vulnerabilidad frente a la VGAS. Para asegurar la participación de las mujeres en reuniones de compromiso y capacitaciones, el ICE ajustó los cronogramas, proporcionó cuidado de niños en el sitio y ofreció transporte cuando

fue necesario.

Desafíos enfrentados: Aunque se han tomado medidas, el ICE todavía enfrenta desafíos en su camino hacia la promoción de igualdad de género y la prevención de VGAS. El machismo todavía se encuentra en toda la nación y es un riesgo para la cultura organizacional, junto con la resistencia al apoyo de los derechos humanos de la comunidad LGBTQI+. El sesgo de género persiste en la presencia de estereotipos que condicionan las prácticas institucionales positivas y dificultan los logros en la igualdad de derechos y oportunidades para los diferentes géneros. El sesgo inconsciente hacia el género todavía puede observarse en diferentes fases del ciclo de trabajo, incluida la convocatoria de personal, la selección, el reclutamiento, la capacitación y la promoción. **Los cambios profundos podrían tomar tiempo.**

Durante la Pandemia del COVID-19, el ICE estableció reuniones virtuales con sus empleados, proporcionándoles el espacio para expresar sus nuevas impresiones sobre la incertidumbre de trabajar desde el hogar, donde se hizo énfasis en el hecho de que las mujeres son las que llevan el peso de la vida profesional y doméstica. Los empleados masculinos fueron alentados a asumir la responsabilidad de compartir las tareas domésticas y de cuidado de los niños, no solo durante la pandemia, sino como práctica general.



El machismo
todavía se
encuentra en
toda la nación
y es un riesgo
para la cultura
organizacional.

Conclusión

La promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia de género y acoso sexual tiene beneficios claros: los negocios donde las mujeres y las personas transgénero no son discriminadas y están seguras pueden disminuir los costos de litigios, incrementar la retención del empleado, construir una reputación positiva, desarrollar relaciones fuertes con las comunidades y contribuir al logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

A pesar del progreso alcanzado en las últimas décadas, todavía queda un largo camino por recorrer hacia la igualdad de género, la prevención de la violencia de género y el acoso sexual en América Latina y el Caribe. **La Pandemia del COVID-19 ha agravado las desigualdades, dejando, sin duda, a las mujeres, niñas y personas transgénero de ALC más vulnerables,** realzando la importancia de construir desde las lecciones aprendidas de manera que se puedan producir cambios positivos.

Uno de los senderos cruciales hacia esta meta es comprender mejor cómo las instituciones formales (es decir, la legislación local, los marcos de apoyo y políticas públicas) así como las normas sociales y el comportamiento cultural, forman disparidades de género. Iniciativas proactivas en los proyectos del sector privado, tomando en consideración aquellos aspectos del contexto institucional y social, pueden mejorar la igualdad de género. La prevención y mitigación de riesgos de género en los proyectos de desarrollo nunca ha sido más importante, por lo tanto, **protegiendo los diferentes géneros para poder promover que la igualdad** continúa siendo un elemento central en la estrategia de BID Invest y los proyectos que financia.



Fuente: Stock