Análisis de la Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género del BID Invest

Sofía Armando

Manuela Ferreyra

Noviembre, 2020

Resumen ejecutivo

El presente documento propone un análisis descriptivo y valorativo de la recientemente publicada (2020) *"Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género"* (HERG) del BID Invest, la cual es un plan de género para que las empresas evalúen el impacto de sus proyectos en materia de género y estructuren procesos de prevención de estos.

Con este análisis se busca tener una mayor comprensión acerca de los instrumentos que el Banco ofrece a las empresas para gestionar los riesgos en materia de género, identificando tanto las potencialidades y fortalezas de estos, como también las debilidades y puntos a fortalecer de cada segmento y recomendación de la HERG.

Índice

Resumen ejecutivo **2**

I. Introducción **4**

¿Qué es la Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género? *5*

II. Contenido y segmentos del documento **6**

1) Identificación y gestión de riesgos e impactos *6*

2) Consulta y compromiso *7*

3) Condiciones de trabajo *9*

4) Salud y seguridad comunitaria *11*

5) Reasentamiento *12*

III. Críticas y debilidades **13**

IV. Conclusión **16**

Bibliografía **19**

Sobre Fundeps **20**

www.fundeps.org - info@fundeps.org - +54-351-4290246

I. Introducción

La Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género del BID Invest constituye un plan de género que incluye, desde evaluaciones de impactos de los proyectos en materia de género hasta acciones que estructuran los procesos de mitigación y prevención de los impactos negativos que se logren identificar. Los responsables de participar en este plan de género son las diferentes divisiones de las empresas cuyos proyectos son financiados por el Banco, ya que los temas abordados son diversos y amplios, abarcando la salud, seguridad, relaciones comunitarias, asuntos legales, recursos humanos, gestión de proveedores, entre otros.

Es por esto por lo que, más allá de que el documento divide las recomendaciones por secciones y temáticas, el Banco aconseja a las empresas que se centralice la organización y aplicación de la política de género para lograr una mejor coordinación y aplicación de la misma. Desde dicho centro, el BID Invest sugiere que se pueden desarrollar y monitorear las actividades y programas planificados, evitando que los segmentos de este documento sean puntos de trabajo aislados y sin ningún tipo de conexión entre sí.

Asimismo, desde el Banco se indica que la implementación de las recomendaciones que en este documento se ofrecen, deben estar plenamente integradas al sistema de gestión ambiental y social de la empresa. Entonces, el Plan de Género del BID Invest debe estar sujeto a un proceso continuo de planificación, ejecución, evaluación y ajuste.

Por otro lado, se mencionarán cuáles son las debilidades y defectos que observamos en dicho documento para poder construir una visión completa y profunda tanto sobre las potencialidades que nos ofrece como las falencias y puntos a trabajar y mejorar por parte del Banco.

¿Qué es la Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género?

Este documento fue desarrollado para comprender y mapear cómo los proyectos y las empresas afectan a las mujeres y LGTTBIQA+. El análisis incluye la fuerza laboral del cliente y de la región en la que se inserta el proyecto a fines de que este pueda anticipar medidas de gestión de riesgo. También, el Banco busca que la empresa pueda mejorar la relación con la comunidad antes, durante y después de la ejecución del proyecto.

La Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género busca facilitar al cliente del Banco la obtención de información y claridad sobre los riesgos y oportunidades que un proyecto puede presentar para los diferentes géneros. También indica cuáles son los pasos necesarios para gestionar dichos riesgos e impactos adecuadamente, para lo cual plantea una serie de preguntas claves en cada segmento que las empresas deben tener en cuenta a la hora de pensar y llevar a cabo un proyecto.

Las áreas encargadas del Banco de ofrecer asistencia técnica y soluciones a las empresas son el equipo Social, Ambiental y de Gobernanza (SEG) junto con el equipo de Servicios No Financieros (NFP) del Banco.

II. Contenido y segmentos del documento

La Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género está dividida en cinco segmentos y estos son: identificación y gestión de riesgos e impactos, consulta y compromiso, condiciones de trabajo, salud y seguridad comunitaria y reasentamiento.

Cada segmento aborda de manera específica aspectos esenciales que hacen a las etapas de ejecución de un proyecto, y que deben estar abarcados por una política de gestión del riesgo desde una perspectiva de género para garantizar de este modo, los derechos de las mujeres y del colectivo LGTTBIQA+. De esta forma, cada apartado contiene recomendaciones y preguntas disparadoras que sirven a las empresas de guía en el abordaje de cada segmento.

1) Identificación y gestión de riesgos e impactos

En este punto lo que se busca es intentar conocer en qué contexto se desarrollará el proyecto de la empresa y cuál es el marco legal de la región. El objetivo es que el BID Invest alinee los requisitos que impone en materia de género junto con los que se exige desde la normativa local. Desde el Banco se reconoce que, si bien todos los países de América Latina y el Caribe tienen leyes y estándares mínimos para proteger a las personas de la discriminación basada en el género, la aplicación de estos varía en cada ciudad o región. Este aspecto particular del lugar de desarrollo del proyecto debe ser tenido en cuenta por parte del Banco y de la empresa para evaluar las brechas que hay entre la normativa local y las prácticas internacionales en materia de género. En consonancia con esto, la HERG debería incluir instrucciones sobre cómo deben las empresas y el Banco abordar aquellas situaciones en las que las leyes de un país están por debajo de los estándares de tratados y acuerdos internacionales de derechos humanos.

En este documento se reconoce que, en las evaluaciones de impacto ambiental y social, no se suelen incluir indicadores acerca de la violencia doméstica o de explotación sexual que ayudan a comprender las realidades locales. Tampoco se suele contar con datos

desagregados que especifiquen cuáles son los impactos diferenciados de los proyectos en los diferentes géneros. Por ende, desde el Banco se recomienda que la empresa recopile, interprete datos secundarios o que incluso desarrolle datos primarios para poder adquirir la información que se necesita en esta materia. En este punto, sugieren el trabajo conjunto de las empresas con agencias gubernamentales u organizaciones de la sociedad civil.

Toda gestión del riesgo incluye evaluar amenazas, vulnerabilidades y capacidades de respuesta de una comunidad, y para poder incorporar la perspectiva de género, en dicho proceso, el BID Invest hace una mención de algunas situaciones que pueden surgir a causa del proyecto y que pueden llegar a tener particular impacto en materia de género. En este sentido, se hace especial hincapié en las consecuencias que tiene la migración masiva de trabajadores a pueblos pequeños que no tienen gran estructura y capacidad para absorberlos, desencadenando problemas de seguridad comunitaria, salud y de violencia sexual contra las mujeres y personas LGTTBIQA+ en la comunidad.

Es por esto, que el Banco reconoce que en el análisis y en la gestión del riesgo en materia de género, se debe trabajar de forma integral, es decir, se deben incorporar a la cadena de valor del proyecto a los subcontratistas y a la empresa en todo el proceso. Lo que busca dicha recomendación es que la empresa y el Banco ejerzan control sobre sus subcontratistas y proveedores para detectar los impactos de género que se puedan causar en toda la cadena de valor.

2) Consulta y compromiso

Tal como lo indica el marco de sostenibilidad del Banco, las consultas con las comunidades afectadas para discutir los impactos del proyecto se deben realizar de manera inclusiva. Es decir, la participación de hombres, mujeres y diferentes grupos, en este proceso debe ser equitativa. Se reconoce en este sentido que mujeres y hombres pueden tener un acceso y control diferente sobre los activos materiales, la información y las oportunidades laborales, por lo cual se deben tomar todas las precauciones necesarias para disminuir las brechas de género en la gestión del proyecto.

Es por esto, que el Banco recomienda la realización de un mapeo de los liderazgos en la región, tanto de los informales como de los formales. Muchas veces las mujeres no ejercen formalmente los roles de liderazgo, pero son genuinas representantes de la comunidad, y lo mismo sucede con aquellas personas miembros de la comunidad LGTTBIQA+. Para poder contemplar dicho aspecto, se le recomienda a la empresa que tenga contacto con miembros de organizaciones LGTTBIQA+, madres, organizaciones de la sociedad civil, entre otros actores.

Por otro lado, el cliente debe intentar que las comunicaciones durante el proceso de consulta coincidan con las costumbres y el nivel educativo de los participantes, por lo cual se sugiere incluir distintas maneras para transmitir mensajes como conversaciones informales, imágenes, propagandas de radio, traducción a dialectos locales, entre otros. También, se contempla que en la planificación de las reuniones se deben tener en cuenta los horarios y el lugar elegidos para que puedan asistir tanto mujeres como hombres. Se reconoce que para las mujeres hay ciertos horarios donde están realizando tareas del hogar o que son peligrosos para que salgan a la calle, por lo cual, se deben tener en cuenta dichos factores y que se permita llevar niños a las reuniones. Además, se recomienda que se elija un lugar accesible para que puedan participar personas con diferentes discapacidades.

Otro aspecto esencial en los procesos de consulta que debe considerar el cliente son las barreras culturales que pueden dificultar el proceso de diálogo y comunicación en las reuniones. En este sentido, se busca que todos los participantes puedan opinar sin sentirse subestimados, intimidados o desanimados al expresar sus posturas, para lo cual se recomienda la organización de grupos focales o distintas reuniones más pequeñas para que todos tengan la oportunidad de hablar libremente.

En este apartado se hace especial mención a los impactos negativos que podría tener el proyecto sobre el ecosistema y los recursos naturales, y se reconoce que, en este punto, la opinión de las mujeres es muy importante, ya que ellas son las principales usuarias de estos.

Por último, en este proceso de mapeo y de consulta a la comunidad, el Banco recomienda incluir a las organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil que se ocupan de la

protección y prevención de la violencia de género. Esto le permite al cliente familiarizarse con el contexto, con los casos existentes y con las medidas que se toman para prevenir y mitigar la discriminación y odio hacia los distintos géneros. De dicha manera, la empresa puede desarrollar indicadores que le permitan construir un proceso de monitoreo mucho más sólido para gestionar los posibles riesgos en materia de género.

3) Condiciones de trabajo

En este apartado, el Banco invita al cliente a pensar si las estructuras y lugares de trabajo están adaptados para que hombres y mujeres trabajen por igual, ejerzan sus funciones y se desarrollen profesionalmente de una manera justa y segura. El cliente debe tomar ciertas precauciones, en materia de estructura y de gestión, para evitar que se produzcan situaciones de violencia y discriminación en el ámbito laboral.

En primer lugar, se discuten las condiciones estructurales de trabajo. Se contemplan especialmente los casos en donde los trabajadores necesitan alojamiento, para lo cual se deben tener en cuenta determinadas cuestiones de seguridad y tranquilidad para las mujeres. El cliente debe garantizar que las instalaciones de alojamiento son seguras, que hay cuartos separados para hombres y mujeres, que los lugares de trabajo están bien iluminados y que hay baños/vestuarios para cada género.

Luego, se contemplan los casos en donde las empresas deben garantizar servicio de transporte desde el lugar de trabajo hasta el alojamiento. En este punto, el Banco le recomienda al cliente que analice si existe el riesgo de que haya muy pocas trabajadoras en un turno, por lo cual deben viajar solas a la finalización de este. También, la empresa se debe responsabilizar de que los puntos de encuentro estén iluminados, sean accesibles y seguros. Por otro lado, si la empresa cuenta con servicios de seguridad, se recomienda que haya personal presente durante todos los turnos donde trabajan equipos de mujeres.

En cuanto a la salud ocupacional, el Banco evidencia en sus recomendaciones que hay una necesidad de que las medidas de protección sean diferenciadas para hombres y mujeres. En este sentido, se indica que los equipos de protección que provee la empresa deben considerar

las diferencias físicas entre sus usuarios (por ejemplo, las causadas por el embarazo). Estos deben venir en todos los talles para prevenir accidentes que se deriven de un mal uso de los equipos, como, por ejemplo, los riesgos que puede correr una mujer si sus guantes, gafas, botas o chalecos de seguridad le quedan grandes. El Banco recomienda entonces que se evite la compra de productos unisex o de talla única, que se adquieran equipos de una amplia gama de talles y que los trabajadores y las trabajadoras se los prueben antes de comprarlos, invitando a las empresas a incorporar a las diversidades corporales.

También, se menciona que es necesario que la empresa realice un análisis de exposición a metales pesados, radiaciones, agentes químicos y otros productos y actividades peligrosas que pueden poner en riesgo a la mujer embarazada. No se pueden pasar por alto los cambios en el sistema inmunológico que sufre ésta, la capacidad respiratoria y la fuerza muscular que debe realizar en su trabajo. Por esto, el BID Invest también recomienda que se reasignen a las trabajadoras embarazadas para evitar que sean expuestas a riesgos durante la gestación.

Estos y muchos aspectos más deben ser pensados en términos estructurales y de gestión de trabajo cuando una trabajadora está embarazada: se deben rediseñar los planes de seguridad y prevención de incendios, se deben incorporar más descansos regulares y se deben incorporar comidas saludables. Por otro lado, el cliente debe tener en cuenta, que, debido a la menstruación, las mujeres necesitan de un acceso constante a los baños y que sus lugares de descanso deben estar próximos a las instalaciones de saneamiento.

Un punto sumamente importante es que el Banco y el cliente monitoreen la conducta de los subcontratistas y su cadena de valor para evitar casos de violencia sexual contra las mujeres, lo cual se reconoce que es muy usual en América Latina y el Caribe. El BID Invest requiere que sus clientes tomen medidas firmes para prevenir y abordar estas cuestiones. Frente a esto, la empresa debe informar al Banco cuáles son los procedimientos claros para abordar e investigar los casos de acoso (y cualquier otra violencia de gé-nero que ocurra en el lugar de trabajo). También debe incluir mecanismos de reclamos y quejas, que deben estar disponibles para que los trabajadores y las trabajado-ras (así como los subcontratistas) puedan plantear inquietudes, informar sobre pro-blemas, infracciones de las reglas, con-ductas peligrosas o conductas inapropia-das. Este mecanismo debe ser publicitado de

manera continua y amplia para transmitir el mensaje de que el Banco y la empresa tienen una política de tolerancia cero con la violencia sexual. En ningún caso, la empresa debe desalentar o proponer represalias a quienes utilizan los canales, si no alentar a que estas cuestiones no se presenten en el ambiente laboral.

4) Salud y seguridad comunitaria

En este apartado hay muchas cosas a destacar. En primer lugar, es relevante que se mencione la importancia de considerar las particularidades de la región para poder identificar los posibles impactos positivos y negativos que puede causar la empresa mediante el desarrollo del proyecto.

Se hace especial hincapié al hecho de que el aumento de la presencia de trabajadores hombres a causa de un proyecto, puede ser un factor que dispare los índices de violencia y explotación sexual y acoso.

Para esto, se le recomienda a la empresa hacer una consulta amplia y diversa en la cual participen las partes interesadas. En este caso, el documento se refiere a las entidades de salud pública, las organizaciones de la sociedad civil, la policía, fiscales y jueces, entre otros actores que son los responsables de proteger a las víctimas de violencia sexual.

El fin de este mapeo de actores es que la empresa pueda analizar si ya han existido casos en la región, si hay políticas públicas para abordar a las mismas y para conocer cuáles son las redes y las entidades de protección a las cuales se puede recurrir en caso de violaciones o violencia. Pero más allá de todos estos objetivos, el fin central de este ejercicio es poder comprender cuál sería el impacto del proyecto en esta materia y cuáles son las acciones de prevención que ayudarían a mitigar dichos casos.

Es positivo que se recomiende la incorporación de la cadena de valor y los subcontratistas en este proceso de mapeo y de análisis de impactos del proyecto. En ese sentido, se les

recomienda a los clientes que integren a todos los participantes del proyecto para acordar sobre códigos de conducta que establezcan los lineamientos sobre cómo proceder frente a casos de violencia y acoso. También se recomienda el uso de campañas de información y sensibilización sobre la violencia y explotación sexual.

Incluso hasta se menciona el hecho de que se deben pensar soluciones para aquellos casos donde se sobrecarga el sistema público de transporte, aumentando el contacto entre los usuarios y las usuarias locales junto con los trabajadores de la empresa.

En dicho apartado, también se contempla un mecanismo de quejas para que la comunidad informe sus inquietudes y presente reclamos sobre conductas inapropiadas de trabajadores o sobre casos de violencia. Se recomienda que sea lo suficientemente difundido en la región para que cualquier residente de la comunidad esté al tanto del mismo y pueda contactar con la empresa de manera rápida, eficiente y segura. Los reclamos presentados deben registrarse, investigarse y ser compartidos con la alta dirección de la empresa.

Por otro lado, el documento también contempla la exposición comunitaria a enfermedades debido a la llegada de trabajadores externos a una determinada región. Se hace especial hincapié en las enfermedades de transmisión sexual, por lo cual, se recomienda a los contratistas que implementen programas de educación y capacitación para sus trabajadores, especialmente los de transporte. También, se menciona que la empresa debe mantener un programa de salud sólido, que involucre un monitoreo médico regular y asistencia para prevenir la propagación de enfermedades y evitar la sobrecarga del sistema público de salud.

5) Reasentamiento

El objetivo de este apartado es poder guiar al cliente en la evaluación de los impactos positivos y negativos en materia de género y diversidad a causa del reasentamiento. En este

sentido, se efectúan recomendaciones para que las empresas puedan abordar las diferencias de género y entre ellas se destacan:

a) La participación de grupos diversos en las consultas a modo de que la población afectada esté debidamente representada en las reuniones donde se toman decisiones.
b) La consideración de las diferentes percepciones al seleccionar el área de reubicación, el tipo de compensación a pagar y las características de la nueva casa. Esto se debe a que las opiniones en dicho tema cambian según la población a quien se pregunte: las mujeres valoran la proximidad a escuelas, guarderías, centros de salud como así también factores de seguridad (que las calles estén bien iluminadas, que el transporte público sea seguro, etc.).

Por otro lado, no se limita el monitoreo al proceso anterior del reasentamiento, sino que también este debería continuar ex-post del programa de reubicación para que el compromiso con la diversidad continúe siendo garantizado. Se ofrecen mecanismos de reclamos que deben captar por igual las inquietudes planteadas tanto por mujeres como por varones

III. Críticas y debilidades

En primer lugar, se debe mencionar que, si bien la HERG pretende mapear cómo los diferentes géneros son afectados por los proyectos, la mayoría de las recomendaciones únicamente contemplan medidas de prevención y acciones positivas dirigidas hacia las mujeres. Hay una mención muy pobre de la comunidad LGTTBIQA+ a lo largo de todo el documento, se la nombra, por ejemplo, en el proceso de consulta, haciendo alusión a la importancia que tiene la participación de miembros de minorías y distintos colectivos, pero esa es toda la dedicación del documento a la comunidad LGTTBIQA+. En este sentido, se puede afirmar que las recomendaciones del BID Invest se realizan con una perspectiva de género predominantemente binaria, ya que éstas contemplan casi de forma exclusiva a la

situación de desigualdad de la mujer frente a la del hombre, y no a la de diferentes géneros y de la diversidad. Podemos nombrar como ejemplo aquellas recomendaciones que contemplan la salud, los mecanismos de denuncia de violencia sexual y la seguridad comunitaria, que solamente apuntan a las mujeres como beneficiarias de estas. No hay ninguna alusión concreta en cada segmento de la HERG hacia la comunidad LGTTBIQA+.

Por otro lado, hay muchas recomendaciones cuyas ideas de base son muy positivas, pero no se explicita de qué forma se pueden efectivizar para que no queden solo en la teoría y en el texto. Por ejemplo, en la fase de consulta y compromiso, el Banco les recomienda a sus clientes que se contemplen a miembros de toda la comunidad, incluida diferentes minorías y colectivos, para que estos sientan comodidad de expresar su opinión y manifestarse sobre el proyecto a ejecutarse. A estos fines, se propone la creación de grupos focales, pero no se explicita quiénes deberían guiarlos, cómo deberían estar conformados, cuáles son las dinámicas que generan entre sus participantes la comodidad suficiente para sentirse libre de opinar una opinión disidente, y cuál es el valor y peso que la empresa le debe dar a lo que surja de dichos grupos focales. Sin este tipo de especificaciones, la recomendación se diluye y termina siendo una idea en abstracto más que una recomendación fácil de efectivizar.

Otro ejemplo de recomendaciones poco sólidas es lo que refiere a las medidas de prevención y reacción frente a casos de violencia sexual que se desencadenen a causa del proyecto. Se menciona que la empresa debería monitorear a sus subcontratistas y a la cadena de valor para “garantizar” de esta forma que los mismos se adapten a las normas de conducta y no incurran en acciones de abuso, acoso y todo tipo de violencia sexual. También, se recomienda a los clientes que hagan conocer a sus subcontratistas las normas de tolerancia cero frente a este tipo de conductas, sin embargo, se asume y se da por sentado que las empresas ya cuentan con este tipo de normas y no se impone como un requisito necesario con el cual deben contar los clientes para acceder al financiamiento. Lo mismo sucede con los mecanismos de reclamo en caso de que surjan casos de violencia sexual en el marco del proyecto: falta especificación de cómo debería ser un procedimiento atinado que tenga en consideración las necesidades de las personas en situación de violencia. En este sentido, no se menciona cuáles son las consecuencias directas en caso de ser acusado de violencia

sexual, si la denuncia es o no anónima, cuáles son los pasos por seguir frente a un presunto caso de este tipo, etc.

A lo largo del documento, también se identificó cómo en reiteradas ocasiones se reproduce una imagen de la mujer asociada a la debilidad y a la necesidad de protección. Si bien no criticamos que se recomiendan medidas de prevención para que las mujeres no atraviesen situaciones de vulneración de derechos y de violencia, se debería complementar dicha perspectiva "asistencialista" con una que reivindique el rol de las mujeres en sus demandas, necesidades e inquietudes desde un enfoque de derechos y de género. De hecho, consideramos que el eje y el foco debería estar justamente en las recomendaciones que alienten a los clientes a darle a las mujeres un rol activo y participativo en todas las instancias de ejecución del proyecto, ya que no son solamente víctimas que se deben proteger de posibles ataques violentos y machistas, sino también actoras y sujetas con capacidad de incidencia. Vale aclarar, que no estamos haciendo referencia a que la empresa y el Banco "empoderen" a las mujeres de la comunidad y a las mujeres parte del proyecto, sino que se les reconozca un espacio suficiente de acción mediante la remoción de posibles obstáculos que impedirían que ellas asuman el rol protagónico que tienen en la canalización de sus demandas, necesidades y derechos. Esto implica garantizar la igualdad de oportunidades y reconocerlas como titulares de derechos.

Por otro lado, es bienvenido que el Banco les recomiende a las empresas la realización de un mapeo sobre cuáles son los actores en la comunidad que trabajan temáticas de género. Sin embargo, no hace suficiente énfasis en la relevancia que tiene para la empresa contar con un panorama claro sobre cuáles son dichos actores y cómo pueden éstos contribuir a fortalecer las políticas de gestión del riesgo en materia de género. Por esto, sostenemos que los actores locales de la comunidad interiorizados en la lucha de los derechos de la mujer y de la comunidad LGTTBIQA+, deberían ser involucrados en todas las etapas de ejecución del proyecto, ya que éstos poseen un conocimiento situado y experimentado acerca de las problemáticas reales de la comunidad en dicha materia y cuáles son las soluciones más efectivas. El Banco, entonces, debería considerar la participación de estos actores mucho más allá de un simple mapeo, porque si no, tampoco queda clara cuál es la verdadera

relevancia de este paso previo si luego no son consultados ni involucrados en ninguna etapa posterior de la ejecución del proyecto.

Por último, estas recomendaciones deberían ser vinculantes para la empresa y definitorias a la hora de que el Banco financie o no un proyecto. En este sentido, podrían formar parte del marco de sostenibilidad del BID Invest, para que el incumplimiento y el no acatamiento de los núcleos duros de la HERG tengan algún tipo de consecuencia para los clientes.

IV. Conclusión

La Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género ofrece relevantes instrumentos y recomendaciones a las empresas para comprender y mapear cómo los proyectos y las empresas afectan a las mujeres y a la diversidad. Es importante que los clientes del Banco tengan una guía clara sobre cómo proceder para evaluar los impactos de los proyectos en materia de género y cómo estructurar procesos de mitigación y prevención de aquellos efectos negativos que se lograron identificar. Destacamos que las recomendaciones contemplen un análisis pormenorizado de la fuerza laboral del cliente y de la región en la cual se inserta el proyecto, ya que durante la ejecución del proyecto y en todas sus etapas, la empresa debe necesariamente contemplar todos los aspectos de la comunidad relevantes en materia de género. De otra manera, no se podría pensar en planes de mitigación y prevención de riesgos si no se conoce con profundidad el contexto socioeconómico, cultural, poblacional y ambiental en el cual el proyecto se inserta.

También, celebramos que el Banco contemple en sus recomendaciones cuestiones esenciales para la salud y la seguridad de las mujeres como los horarios a los cuales ellas pueden salir de trabajar, el acompañamiento a las paradas de transporte, mecanismos de denuncia y queja para los casos de violencia de género, entre otros. Consideramos que es esencial que la empresa cuente con un espectro diverso y claro sobre cuáles son los aspectos necesarios de la vida de las mujeres que deben estar contemplados en todas las etapas de

la ejecución del proyecto para realizar un abordaje integral sobre los posibles riesgos en materia de género.

Sin embargo, consideramos que muchas temáticas y recomendaciones están simplemente mencionadas en la HERG, no se profundiza sobre ellas ni se realiza un análisis pormenorizado sobre cuáles son las acciones concretas que efectivizarían la gestión del riesgo en materia de género. Por ejemplo, se contemplan a los actores regionales en el proceso de mapeo por parte de la empresa, pero, este es un punto que podría ser fortalecido y potenciado mediante la recomendación de toma de acciones más concretas. El Banco no termina de definir una participación efectiva por parte de las distintas organizaciones, personalidades, poderes de Estado que trabajan en materia de género, en todo el proceso de ejecución de proyecto. La inclusión de estos debería ir mucho más allá del mapeo, ya que este no sirve de nada si luego no se lo contempla en la toma de decisiones en el resto de las etapas del proyecto.

Lo mismo sucede con muchos otros aspectos: con los mecanismos de denuncia de violencia de género, con el monitoreo por parte de la empresa hacia los subcontratistas y la cadena de valor, con las campañas de prevención de enfermedades de transmisión sexual, entre otras recomendaciones. En esencia, todas son relevantes y esenciales para la gestión del riesgo en materia de género, pero el Banco peca de poca profundidad y claridad a la hora de indicarle a la empresa los pasos necesarios que se deben seguir para efectivizar estas recomendaciones.

Vale retomar una de las principales críticas y debilidades que tiene la HERG en su totalidad: hay problemas de fondo que el Banco debería tener en cuenta a la hora de abordar cuestiones de género. En primer lugar, se promueve una política de género sumamente binaria, ya que solo se contempla a la mujer como beneficiaria de esta y no a los miembros del colectivo LGTTBIQA+. No alcanza con que el Banco mencione en la introducción de la HERG que el documento pretende abarcar y contemplar a la diversidad en todas las etapas de la ejecución del proyecto, este colectivo debe necesariamente ser contemplado en cada segmento y temática particular para la gestión del riesgo en materia de género. Con esto nos referimos a

que la diversidad necesita de un abordaje explícito y particular en todos los apartados de la HERG, de lo contrario el Banco no puede alardear de que esta pretende prevenir situaciones de violencia y discriminación hacia la misma si todas las recomendaciones que ofrece están atravesadas por una política de género binaria y exclusiva a la mujer.

En segundo lugar, una crítica esencial para fortalecer el impacto de la HERG es la perspectiva desde la cual se concibe principalmente a la mujer, como sujeta de sus demandas y derechos. En muchos segmentos se fomenta una imagen de debilidad y víctima de las mujeres, fomentando soluciones asistencialistas y de prevención que no atacan a los problemas de fondo que ocasionan las razones que motivan las recomendaciones. Por ende, se recomienda al Banco un abordaje de derechos desde el enfoque de derechos humanos y no uno asistencialista y de prevención, que únicamente ataca el problema sin considerar la capacidad de acción, de decisión y de transformación de las mujeres en sus demandas e inquietudes. El BID Invest debería ofrecer entonces, recomendaciones que enarbolen un rol proactivo y decisivo de las mujeres en la realización de sus derechos.

Por último, la HERG es una herramienta que el BID Invest debe aprovechar para explotar las potencialidades que les ofrece a sus clientes, haciendo de ésta un instrumento vinculante y necesario para acceder al financiamiento del Banco. No se puede concebir a las políticas vinculantes del Banco en materia social y ambiental si no contemplan a los derechos de las mujeres y de las personas LGTTBIQA+ de manera integral y transversal a la ejecución del proyecto; por ende, es fundamental que la HERG sea un instrumento que facilite la efectivización y garantía de los derechos de las mujeres y de la diversidad.

Bibliografía

BID Invest (2020). Herramienta de Evaluación de Riesgos de Género. Disponible en: https://www.idbinvest.org/es/publications/herramienta-de-evaluacion-de-riesgos-de-genero

Sobre Fundeps

La Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (Fundeps) es una organización sin fines de lucro cuyo trabajo es la incidencia en políticas públicas para que se respeten los derechos humanos. Realiza actividades de investigación, capacitación, incidencia, litigio estratégico y cooperación en general, tanto a nivel local como nacional e internacional.

: Misión Contribuir al fortalecimiento de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva que, a través de procesos democráticos y participativos, promueva un desarrollo sustentable y respetuoso de los derechos humanos.

Página web: www.fundeps.org

Facebook: @fundepsargentina

Twitter: @fundeps

Instagram: @fundepsargentina