



**LINEAMIENTOS PARA INCORPORAR LA
IGUALDAD DE GÉNERO, DIVERSAS
ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES
DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE
INFRAESTRUCTURA PÚBLICA CON
PARTICIPACIÓN PRIVADA**

**LINEAMIENTOS PARA INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO,
DIVERSAS ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO
EN LOS PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA CON
PARTICIPACIÓN PRIVADA**

Imágenes: <https://www.freepik.es/>.

Departamento Nacional de Planeación
Calle 26 Nro. 13-19
PBX: +57 601 3815000
Bogotá, D. C., Colombia
www.dnp.gov.co

INERCO Consultoría Colombia Ltda.
Avenida calle 116 Nro. 19-41, piso 3
Tel.: +57 601 2362600
Bogotá, D. C., Colombia
www.inerco.com

Bogotá, diciembre de 2023

TABLA DE CONTENIDO

CONCEPTOS CLAVE.....	1
INTRODUCCIÓN.....	6
1. OBJETIVOS DEL DOCUMENTO.....	10
1.1 General.....	11
1.2 Específicos.....	11
2. ALCANCE DEL DOCUMENTO.....	12
3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	14
4. ¿CÓMO VAMOS RESPECTO A INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO, DE LAS DIVERSAS ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO?.....	18
4.1 Principales obstáculos y retos.....	19
4.2 Avances.....	22
4.3 Beneficios del cierre de brechas.....	25
5. INDICADORES PARA EL MONITOREO DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	26
6. PASOS PARA INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD EN PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA CON PARTICIPACIÓN PRIVADA.....	31
6.1 Lineamientos generales para las etapas de los proyectos APP.....	32
7. LINEAMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN Y OPERACIÓN DEL CONTRATO.....	36
7.1 Elaboración de una Línea de base de género.....	38
7.2 Mapeo y Participación de las partes interesadas.....	38
7.3 Identificación y evaluación de los riesgos e impactos.....	40
7.4 Propuesta de medidas para el manejo de los impactos y de los riesgos.....	41
7.5 Evaluación y gestión de la violencia sexual y de género relacionada con los proyectos...43	
7.6 Informes, verificación y seguimiento.....	44
8. INCENTIVOS A LA INCLUSIÓN DE LA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	46
9. PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA FINANCIADOS POR LA BANCA MULTILATERAL QUE INCLUYERON ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	48
10. DOCUMENTOS Y RECURSOS DE APOYO.....	54
10.1 Marco nacional.....	55
10.2 Banca multilateral.....	56
11. RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD.....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXO.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 4-1. Femicidios registrados oficialmente en Colombia entre 2017 a 2023	21
Tabla 5-1. Indicadores sugeridos para incorporar la igualdad de género y la diversidad en proyectos de infraestructura pública con participación privada	28
Tabla 6-1. Etapas de proyectos de infraestructura pública con participación privada y la inclusión de la igualdad de género	32
Tabla 8-1. Igualdad de género en proyectos financiados por la banca multilateral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 3-1. Normativa y jurisprudencia clave en el reconocimiento de los derechos de la población LGBTIQ+	16
Figura 4-1. Ámbitos que presentan mayores obstáculos para la igualdad de género	20
Figura 7-1. Contenidos principales relacionados con la igualdad de género	37

CONCEPTOS CLAVE

Las definiciones de los conceptos clave se tomaron de documentos de la Banca Multilateral, entre estos: El Plan de Acción de Género y Diversidad del Grupo BID 2022-2025, la Guía para la Norma de Desempeño Ambiental y Social -NDAS- 9: Igualdad de Género, el Marco de Política Ambiental y Social del BID y las Notas sobre buenas prácticas: Cómo abordar la violencia de género en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura del Banco Mundial. Algunas definiciones son tomadas de otras fuentes, que son referidas en el mismo texto de la definición.

Abuso sexual: Intrusión o amenaza física real de carácter sexual, ya sea mediante la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas.

Acción Positiva: Estrategia destinada a establecer la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres por medio de medidas temporales y diferenciales que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado del sistema social de género y de prácticas sociales, en ocasiones aparentemente neutrales.

Acoso sexual: Abarca una gama de conductas y prácticas de carácter sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales, conducta o gestos verbales o físicos de naturaleza sexual, o cualquier otra conducta de carácter sexual que puede razonablemente ser vista o percibida como causa de ofensa o humillación a otra persona cuando dicha conducta interfiere con el trabajo; se convierte en una condición para el empleo; o crea un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede ser perpetrado por diferentes personas, como colegas, supervisores, personas subordinadas y terceros. Los acosadores o las víctimas pueden pertenecer a cualquier género.

Análisis desde la perspectiva de género: El análisis desde la perspectiva de género es un enfoque que busca comprender las relaciones de género y las desigualdades sociales entre mujeres, hombres y otras identidades de género, develando cómo las construcciones culturales, las normas sociales y las estructuras de poder influyen en la experiencia y posición de las personas según su género, con el fin de identificar y comprender las diferencias en el acceso y control de recursos, oportunidades y poder entre mujeres y hombres (UNICEF. Perspectiva de Género. Argentina, mayo de 2017).

Examinar roles y estereotipos de género: Analiza cómo los roles tradicionales y los estereotipos de género perpetúan expectativas y normas restrictivas sobre cómo deben comportarse las personas según su género.

Buenas prácticas de género: Una Buena Práctica ofrece un ejemplo de buen hacer y muestra el camino a quienes desean emprender acciones en un campo concreto. Este buen hacer se suele caracterizar por: una buena identificación de las causas de los problemas y barreras que impiden avanzar para superarlos, una adecuada planificación de las acciones para resolver los problemas desde una perspectiva innovadora, una ejecución de las actividades, acorde con la planificación y un impacto que sea visible, tenga alcance y capacidad de multiplicarse.

Discriminación contra las mujeres: significa “distinción, exclusión o restricción sobre la base del sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombres y mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Naciones Unidas en 1979). Por lo que es necesario “Adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer... para Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 1995).

Discriminación basada en orientación sexual e identidad de género: Significa crear una distinción, exclusión o restricción que tiene como fin o efecto menoscabar o excluir a una persona sobre la base de su orientación sexual o identidad de género real o percibida, a partir de una base de igualdad con otras personas.

Empoderamiento de género: Significa la expansión de los derechos, recursos y capacidad de las personas de todos los géneros de tomar decisiones y actuar con independencia en las esferas social, económica y política. El término incluye también el empoderamiento de la mujer y la consideración de aspectos de los derechos humanos y el desarrollo para personas de todos los géneros, mediante la eliminación de barreras sociales, económicas y políticas que enfrentan las personas de géneros marginados.

Explotación Sexual y Abuso: La Explotación Sexual se define como cualquier abuso real o intentado de una posición de vulnerabilidad, diferencia de poder o confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, obtener ganancias monetarias, sociales o políticas de la explotación sexual de otra persona. En las operaciones/proyectos financiados por la Banca Multilateral, la explotación sexual ocurre cuando el acceso o el beneficio de Bienes, Obras, Servicios de No-Consultoría o Servicios de Consultoría financiados se utilizan para obtener una ganancia sexual. El abuso sexual se define como la intrusión física real o amenazada de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.

Feminicidio: Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer¹ o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido, entre otras, cualquiera de las siguientes circunstancias: tener o haber tenido una relación familiar, íntima o de convivencia con la víctima; ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió el crimen; ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer acciones de opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; que existan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no. (Ley 1761 de 2015. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones).

Género: Constructo social que clasifica a una persona como hombre, mujer o alguna otra identidad. El género se refiere a los atributos sociales que se aprenden o adquieren durante la socialización como integrante de una determinada comunidad. Como estos atributos son conductas aprendidas, pueden cambiar y de hecho cambian a lo largo del tiempo y varían según las culturas.

Igualdad de género: Significa que las mujeres/niñas y los hombres/niños disfruten de las mismas condiciones y oportunidades para ejercer sus derechos y alcanzar su potencial social, económico y político; partiendo de reconocer que la búsqueda de la igualdad requiere de acciones orientadas a la equidad, lo que implica

¹ Subrayado del texto original.

brindar y distribuir beneficios y/o recursos de forma que se reduzcan las brechas existentes.

Identidad de género: Apreciación interna, manifestación que tiene una persona sobre su propio género, independientemente de su sexo biológico. La identidad de género es subjetiva y se la autoasigna cada persona, su expresión toma muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos.

Interseccionalidad: Es el carácter interconectado de las categorizaciones sociales como raza, situación socioeconómica y género, aplicadas a una determinada persona o grupo, que se considera que crean sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación o desventaja.

Integración transversal de género y diversidad: Se refiere al proceso que busca evaluar y abordar las brechas y cuestiones de Género y Diversidad en el diseño, implementación, monitoreo y/o evaluación de políticas y programas de desarrollo en todas las áreas. La inclusión de indicadores específicos, que miden resultados diferenciados del proyecto a nivel de un objetivo específico o general, es considerada como una integración transversal de mayor calidad.

LGBTIQ+: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero/transexual y otras personas que se identifican con diversas orientaciones sexuales o identidades de género, como queer, en cuestionamiento, asexual y/u otros. El "+" permite la inclusión de otros grupos autodefinidos.

Proyectos con enfoque de género y diversidad: Son aquellos que tienen al menos un objetivo (general o específico) que se enfoca explícitamente en la igualdad de género, el desarrollo con identidad y el cierre de brechas. El objetivo debe indicar que el proyecto beneficia directamente a las mujeres; el proyecto debe tener como meta al género y/o diversidad, e identificar cómo el modelo de negocio o la tecnología que se financia logrará esta meta. Los proyectos de inversión directa deberán de tener también un presupuesto claro dedicado específicamente a género.

Orientación sexual: La capacidad duradera de cada persona de experimentar sentimientos románticos, emocionales y/o físicos profundos, o atracción hacia personas de un determinado sexo o género. Abarca la heterosexualidad, la homosexualidad y la bisexualidad, así como una amplia gama de otras expresiones de la orientación sexual.

Sexo: Se refiere a la condición biológica de una persona, típicamente categorizada como masculina, femenina o intersexual.

Violencia sexual y de género: Se refiere a cualquier acto perjudicial real o como amenaza que se lleva a cabo contra la voluntad de una persona y se basa en normas de género y en relaciones de poder desiguales. Comprende las amenazas o los actos de violencia, la coerción y el acoso, y otras privaciones de la libertad, incluidas la denegación de recursos o del acceso a los mismos. Puede ser de carácter físico, emocional, psicológico o sexual. La violencia sexual y de género puede afectar a personas de cualquier edad a lo largo de la vida, y afecta desproporcionadamente a las mujeres, las niñas y las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

Transversalidad – “Mainstreaming”: Aplicar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las acciones, programas y políticas y en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de los productos. Transversalizar o integrar el género implica un cambio en los métodos de trabajo de las instituciones, en todas las áreas y en todos los niveles. La formulación de las políticas o proyectos han de comenzar con un “análisis de género”, tanto si se trata de programas económicos en la industria, agricultura o transporte, como si se refieren a áreas tradicionales de las mujeres, como la salud materno-infantil o la producción de artesanías en pequeña escala.



INTRODUCCIÓN

La infraestructura pública (como centros educativos, red vial, transporte público, proyectos de acueductos y saneamiento básico, centros comunitarios y recreativos, entre otros), impacta la mayoría de aspectos de la calidad de vida de la población facilitando el desarrollo económico y social de una región. Pese a reconocer la importancia de la infraestructura pública, en Colombia aún falta por avanzar en este aspecto, debido en gran parte a que los gobiernos no cuentan con los recursos suficientes y que enfrentan importantes dificultades en la obtención del financiamiento requerido para cubrir sus necesidades de inversión.

Entre las dificultades que esta situación genera, se destaca que al aumentar la población también se incrementan los requerimientos de mejorar y expandir los servicios que se proveen con la infraestructura pública; sin embargo, al no ejecutarse las obras correspondientes, los indicadores de cobertura y calidad en la prestación de dichos servicios se deterioran y por ende, también la calidad de vida de la población.

Frente a esta realidad que cada vez era crítica, Colombia busca mecanismos eficientes que permitieran satisfacer las necesidades de los ciudadanos y decide acoger el modelo de las Asociaciones Público Privadas, que de acuerdo con experiencias internacionales había demostrado ser una herramienta exitosa para diseñar, construir, financiar, operar y mantener proyectos de infraestructura pública. Además, respecto a la obra pública tradicional, las Asociaciones Público Privadas aportan un elemento muy importante, son un contrato a largo plazo entre un socio privado y una agencia del gobierno, donde el socio privado asume un rol importante en la administración y mitigación de los riesgos, dado que se transfieren al sector privado los riesgos y responsabilidades relacionados con el diseño, construcción, operación y mantenimiento del activo público.

Entre otros beneficios de este modelo se pueden destacar: i) permite la planeación óptima de los recursos fiscales garantizando un esquema de pagos que se acople a las expectativas del marco fiscal vigente. El socio público inicia el pago una vez que el activo haya sido entregado y pueda comenzar la prestación del servicio en las condiciones requeridas; si existen demoras, el socio público no paga hasta tener la disponibilidad requerida del activo y los sobrecostos en la etapa del diseño, construcción, o en operación y mantenimiento, son asumidos por el socio privado, ii) se incluyen incentivos que permiten que los proyectos sean entregados a tiempo y de acuerdo con lo presupuestado, iii) abarcan un largo periodo de vida de los activos, por lo que se garantiza el adecuado mantenimiento de la infraestructura durante la ejecución u operación del proyecto, iv) el socio privado asume la responsabilidad de diseñar, construir y además, de mantener y operar el activo en

el largo plazo, es decir, el sector privado es responsable por los servicios de operación y mantenimiento, lo que implica asegurar que las decisiones tomadas con respecto a los materiales utilizados les van a permitir cumplir con sus obligaciones a través del tiempo y v) generalmente se logra una rápida disponibilidad de la nueva infraestructura y sus servicios ².

En Colombia, las iniciativas para desarrollar una Asociación Público Privada pueden venir de dos fuentes:

Iniciativa Pública: Proyectos de Asociación Público Privada que corresponden a una necesidad identificada por entidades públicas y dónde el peso de la estructuración del proyecto recae en la entidad pública.

Iniciativa Privada: en las cuales la conceptualización de la propuesta, así como los estudios de prefactibilidad y factibilidad recaen sobre el sector privado.

Si bien con los proyectos de infraestructura pública con participación privada se ha logrado brindar beneficios a las comunidades, se ha establecido que estos beneficios no llegan de manera equitativa a las mujeres y a los hombres. Situación que no está aportando a la equidad de género, que hoy se constituye en una apuesta ética, política y normativa en Colombia, por lo que debe estar presente en las intervenciones estatales de manera transversal, afirmativa y diferenciada para hombres y mujeres, considerando sus necesidades, posiciones, situaciones, condiciones o intereses, para contribuir con el logro progresivo y gradual de la igualdad.

Considerando lo anterior, el Departamento Nacional de Planeación (en adelante DNP), ha tomado la decisión de garantizar que los proyectos de infraestructura pública con participación privada que ayuda a estructurar, se formulen y desarrollen con un enfoque que promueva la igualdad de género, y que respeten las orientaciones sexuales y diversidad de género; para lo cual ha tomado como referencia las mejores prácticas que la Banca Multilateral promueve en sus políticas Socio Ambientales y en las Guías de Normas de desempeño Ambiental y Social (BID) y en las Notas sobre Buenas Prácticas (Banco Mundial). Como una estrategia para lograr este propósito, se elabora este documento que busca brindar orientaciones claves para que las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada logren incorporar de manera

² Departamento Nacional de Planeación. Guía de Asociaciones Público Privadas. Capítulo 1, La Asociación Público Privada. 2014.

oportuna y adecuada la igualdad de género, las orientaciones sexuales y diversidad de género.

En este documento las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada, encuentran orientaciones relacionadas con: conceptos clave que ayudan a manejar el mismo lenguaje en aspectos sensibles relacionados con la igualdad de género y la diversidad; después se hace una presentación del marco normativo a tener en cuenta por su relevancia para los proyectos de infraestructura, además se hace una identificación de diferencias y puntos en común entre la normatividad colombiana y lo sugerido por la banca multilateral; posteriormente se relacionan los avances y retos del país en la consecución de la igualdad de género y diversidad, señalando además lo beneficios que puede tener el país al cerrar las brechas.

En el capítulo 5 se presenta un listado de posibles indicadores que pueden ser una guía para que los proyectos formulen sus indicadores; posteriormente se identifican los pasos para incorporar la igualdad de género y la diversidad en proyectos de infraestructura pública con participación privada, considerando, por un lado, las etapas estos proyectos y por otro lado, se especifica para los proyectos de infraestructura pública con participación privada que sean financiados por la Banca Multilateral, los requerimientos respecto a la inclusión de la igualdad de género, de las diversas orientaciones sexuales e identidades de género. En el capítulo 6 se hace una breve listado de los incentivos que pueden generarse para los proyectos que involucren la igualdad de género y las diversas orientaciones sexuales y de género. En los capítulos 7 y 8 se presentan ejemplos de proyectos financiados por la Banca Multilateral que han incluido la igualdad de género, señalando las estrategias o acciones implementadas, esto con el fin de que sirvan de guía para proponer acciones similares; así mismo, en el capítulo 10 se brinda información sobre documentos y otros recursos que pueden brindar pautas sobre cómo involucrar la igualdad de género y diversidad en el ciclo del proyecto.

Por último, se ofrecen algunas recomendaciones para tener en cuenta, para asegurar la adecuada y oportuna inclusión de la igualdad de género, las orientaciones sexuales y diversidad de género en el ciclo del proyecto.



OBJETIVOS DEL DOCUMENTO

1.1 General

Brindar orientación a las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada para que incorporen de manera oportuna y adecuada la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género, en todo el ciclo de los proyectos.

1.2 Específicos

- Identificar oportunamente los riesgos e impactos adversos que el proyecto pueda fomentar o acentuar, respecto a la igualdad de género, orientación sexual e identidad de género.
- Señalar la importancia de formular medidas adecuadas y oportunas para evitar o mitigar riesgos e impactos debidos al género, la orientación sexual o diversidad de género a lo largo del ciclo de vida de los proyectos.
- Garantizar que los beneficios derivados del proyecto incluyan las personas de todo género, orientación sexual e identidad de género.
- Prevenir durante todo el ciclo del proyecto, la exacerbación de la violencia sexual y de género, incluidos el acoso, la explotación y el abuso sexuales, y cuando ocurran incidentes de violencia sexual y de género, responder a ellos con celeridad.
- Promover una participación segura y equitativa en los procesos de consulta y participación de partes interesadas sin perjuicio del género, la orientación sexual o la identidad de género.



ALCANCE DEL DOCUMENTO

En este documento se brindan directrices, pautas y acciones a seguir por las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada, para incorporar prácticas y requerimientos (nacionales y de la banca multilateral) que permitan gestionar oportuna y adecuadamente los riesgos e impactos que su proyecto puede generar en la igualdad de género, diversas orientaciones sexuales.

Es importante tener en cuenta que las orientaciones de este documento se aplicarán en cada proyecto de acuerdo con su naturaleza, escala, complejidad y nivel de riesgos e impactos. Por último, se aclara que este documento no es una política ni sus directrices son de obligatorio cumplimiento, brinda información orientada a mejorar el desempeño de los proyectos para la igualdad de género, diversas orientaciones sexuales e identidades de género, de acuerdo con lo formulado en Colombia a través de su marco normativo y con las recomendaciones de la Banca Multilateral.



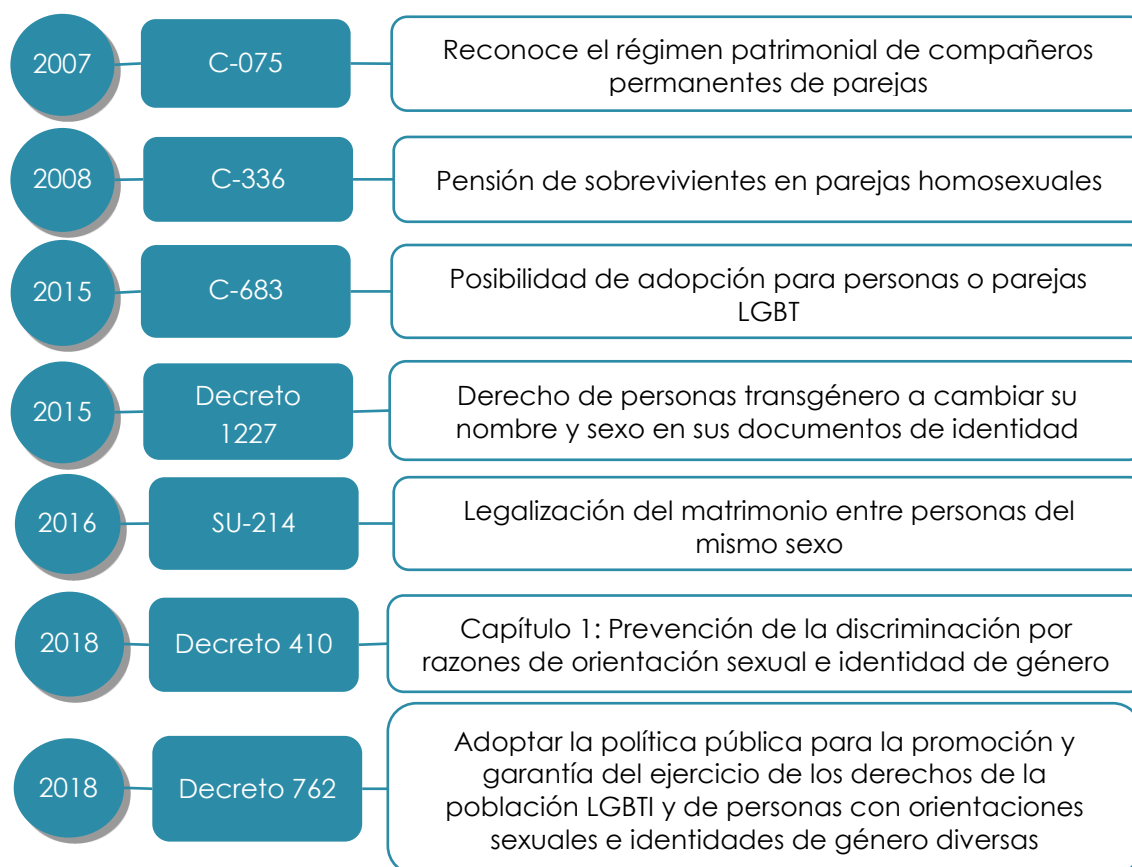
MARCO LEGAL Y NORMATIVO

En Colombia la igualdad de género ha sido objeto de un desarrollo legislativo reciente, a través de leyes que se ocupan principalmente de dos temas: (i) la igualdad en el ámbito laboral y (ii) la protección contra cualquier forma de maltrato hacia la mujer.

En los aspectos laborales, la norma tiene una mayor fuerza vinculante para el sector público; en el sector privado, si bien se ha incrementado la participación de las mujeres, se ha identificado que aún persisten prácticas que se consideran discriminatorias. Respecto a la protección contra las diferentes formas de violencia y maltrato, se ha buscado intensificar las sanciones y los instrumentos de control. Otro desarrollo legislativo importante es la Ley 2056 de 2020 de regalías, que establece que en la planeación se deberán priorizar proyectos de inversión con enfoque de género, en pro de la igualdad de la mujer, con énfasis en los temas de mujer rural.

Respecto a la legislación referida a las personas con diversas orientaciones sexuales, esta se ha materializado en una amplia agenda normativa, pero sobre todo en la jurisprudencia, como se muestra en la siguiente ilustración donde se destacan algunas normas y jurisprudencias que han sido relevantes respecto al reconocimiento de los derechos de la población LGBTIQ+.

Figura 3-1. Normativa y jurisprudencia clave en el reconocimiento de los derechos de la población LGBTIQ+



Fuente: Colombia Potencia de Vida. Sistema Único de información Normativa: Leyes, decretos y jurisprudencia. Consultado julio 2023

Adicionalmente, Colombia ha adoptado Convenios internacionales que instan al Estado Colombiano a tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación, que permitan no sólo la garantía de los derechos sino también el ejercicio real de éstos en materia de igualdad de género, diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Entre estos convenios se destacan los siguientes: Convenio OIT No. 3 sobre la protección de la maternidad, noviembre de 1919; Convenio sobre nacionalidad de la mujer, Montevideo diciembre de 1933; Convención Interamericana sobre concesión de los derechos políticos y civiles de la mujer, Bogotá mayo de 1948; Convenio OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, Ginebra junio de 1951; Convención sobre derechos políticos de la mujer, Nueva York marzo de 1953; Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Nueva York diciembre de 1979; Declaración y


Plataforma de Acción de Beijing (1995); protocolo facultativo de la convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Nueva York octubre de 1999; convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem do Pará junio de 1994; Acuerdo mediante Canje de Notas entre la República de Colombia y las Naciones Unidas sobre la Presencia de ONU Mujeres en Colombia, Nueva York, 15 de marzo de 2018³.

A pesar del marco normativo aún son necesarias políticas que sigan promoviendo y faciliten la inserción y permanencia laboral de las mujeres en diferentes contextos, en sectores de alto potencial que impulsen el emprendimiento y la generación de ingresos de manera sostenida en el tiempo; que garanticen el cumplimiento de los principios de paridad, alternancia y universalidad dentro de los procesos electorales, que promuevan los liderazgos femeninos, el acceso a la justicia en situaciones de violencia contra las mujeres en política; y que además se logre el reconocimiento de las dinámicas del trabajo de cuidado no remunerado⁴.

Para brindar una orientación a los prestatarios y demás actores involucrados en el ciclo de los proyectos de infraestructura bajo la modalidad de APP. En el Anexo 1 de este documento, se identifican las diferencias y puntos en común entre la normatividad colombiana y lo sugerido por la Banca Multilateral en cuanto a la igualdad de género; para el análisis se tomó como referencia el NDS 9: Igualdad de género del BID, considerando que este documento está en consonancia con los planteamientos del Banco Mundial, en materia de igualdad de género.

³ Vicepresidencia de la República. Ministerio de Relaciones Exteriores. Tratados Relativos a la Protección de la Mujer. Bogotá, 2022.

⁴ CONPES 4080. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País. Abril 2022.

A close-up photograph of two people. On the left, a Black man with short hair and a slight smile. On the right, a woman with pink lipstick, a black headband, and a silver chain necklace. The background is a textured grey wall.

**¿CÓMO VAMOS RESPECTO A
INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD DE
GÉNERO,
DE LAS DIVERSAS ORIENTACIONES
SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO?**

Si bien en Colombia se ha avanzado en la inclusión de la igualdad de género en el marco normativo, en políticas y proyectos, aún hay brechas por cerrar, lo que es especialmente crítico en lo relacionado con la orientación sexual y diversidad de género, como se describe a continuación.

4.1 Principales obstáculos y retos

El género, la orientación sexual y la identidad de género pueden condicionar cómo las personas viven los impactos, tanto positivos como negativos, de los proyectos; las mujeres, las niñas y las minorías sexuales y de género suelen estar en desventaja para evitar, para resistir y para recuperarse de los impactos adversos que pueden generar los proyectos, por lo que los proyectos que desconocen o no se interesan de manera específica por las desigualdades de género tiene mayor riesgo de exacerbarlas o incluso de crear otras nuevas, incluidas aquellas que sustentan la violencia sexual y de género⁵.

A pesar de representar más de la mitad de la población de Colombia y de los avances sustanciales a varios niveles, las mujeres se enfrentan a situaciones de inequidad y desigualdad que afectan su bienestar y el pleno goce de sus derechos y habilidades; para que las mujeres puedan vivir una vida autónoma y libre, con oportunidades para desarrollarse plenamente, se han identificado obstáculos en tres ámbitos principales, que interactúan acentuando estas problemáticas, como se describe en la figura 4-1.

⁵ BID. Guía para la Norma de Desempeño Ambiental y Social -NDAS- 9: Igualdad de Género, 2021.

Figura 4-1. Ámbitos que presentan mayores obstáculos para la igualdad de género

<p>Autonomía económica: para el control de activos y recursos; para generar ingresos propios, insertarse en el mercado laboral formal y generar emprendimientos rentables.</p>	<p>Autonomía física: para decidir libremente sobre el cuerpo, la sexualidad, la reproducción y a llevar una vida libre de violencias.</p>	<p>Autonomía para la toma de decisiones: que afectan la vida de las mujeres, las comunidades, las instituciones y la sociedad en su conjunto</p>
<ul style="list-style-type: none">• Las mujeres presentan mayores tasas de informalidad, concentración en posiciones ocupacionales con menor estabilidad y menores ingresos; esta situación es más crítica en las mujeres rurales, mujeres jóvenes y aquellas con menores niveles educativos; a lo que se suma que las mujeres dedican más tiempo a las labores del cuidado, que se constituye en una de las principales barreras para que la mujer ingrese, permanezca y progrese en la fuerza laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Problemáticas como la violencia sexual y de género, la explotación y el abuso sexuales, afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género; proyectos que implican un gran influjo de trabajadores a una comunidad pueden exacerbar estos riesgos y potenciar otros que van desde el acoso sexual hasta el abuso y la explotación sexual de mujeres, niños y niñas.	<ul style="list-style-type: none">• Aún hay retos para lograr el cierre de brechas y la creación de condiciones igualitarias para que mujeres y hombres puedan tener las mismas oportunidades y participar de igual forma en el desarrollo económico y social del país, y en la toma de decisiones no solo en el ámbito familiar, sino también comunitario y público.

Fuente: Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País. CONPES 4080. Abril 2022.

Otro aspecto de radical importancia, es comprender que las desigualdades de género y diversidad sexual interactúan con otras desigualdades, tales como las socioeconómicas, étnicas, raciales, por discapacidad, área de residencia (rural/urbana), nivel educativo, entre otros aspectos; esta interseccionalidad acentúa e incrementa las barreras para el acceso a beneficios de un proyecto, aumenta la exposición a impactos negativos creando otras vulnerabilidades que pueden ser mayores en el caso de las diversas orientaciones sexuales e identidades de género y a menudo les impide aprovechar las oportunidades.

Otro tema de radical importancia en Colombia es el elevado número de feminicidios, por lo que se intensificó el debate y se fortaleció el marco normativo nacional, a través de la Ley 1761 de 2015 que definió el feminicidio como un delito autónomo y se redactó en el art. 104A del Código Penal; esta ley fue la respuesta del Estado Colombiano ante la brutal violación y el homicidio de Rosa Elvira Cely (mayo de 2012), el objeto de la ley es "garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, en orden a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias que favorezca su desarrollo integral y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación" (Congreso de la República, 2015); en el ámbito internacional Colombia se rige bajo la Convención

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, de junio de 1994. Pese a lo anterior, ocho años después de promulgada esta ley, las cifras no disminuyen y además “En las regiones donde hay crímenes contra mujeres hay otras formas de violencia contra las mujeres que están presentes en la vida social, de forma constante, toleradas por la sociedad y por las autoridades, lo que permite que se cree un clima de impunidad⁶.

De acuerdo con las cifras del Observatorio de Femicidios en Colombia entre junio de 2014 y junio de 2023, el promedio mensual de femicidios fue de 50,5 mujeres; entre el segundo semestre de 2017 y el primer semestre de 2023 en Colombia las cifras oficiales registran 3637 femicidios, como se aprecia en la tabla 4-1. Para 2022, el Observatorio Colombiano de Femicidios logró establecer que el 42 % de las víctimas eran madres y, en la mayoría de los casos, los victimarios tenían una relación familiar, íntima o de convivencia con la mujer.

Tabla 4-1. Femicidios registrados oficialmente en Colombia entre 2017 a 2023

Año	# Femicidios
2017 (julio a diciembre)	274
2018	666
2019	574
2020	630
2021	622
2022	619
2023 (a junio)	252
Total Femicidios	3637

Fuente: Observatorio de femicidios en Colombia, agosto de 2023.

Ante la poca variación de estas alarmantes cifras, se ha definido la necesidad de crear estrategias y acciones para su prevención, crear fuentes de información unificadas, completas y sistemáticas en el tiempo, esto debido a que en Colombia los esfuerzos siguen estando fragmentados: académicos, observatorios, entidades públicas y organismos multilaterales han desarrollado acciones frente al tema sin mayor articulación. Además, se hace necesaria la implementación eficaz de acciones de protección en la que las rutas de atención articuladas y alertas tempranas sean parte de esta solución. Así mismo, se requiere que a las mujeres cuya situación de violencia ya ha sido identificada y denunciada, se les garantice ambientes en los cuales sean escuchadas, apoyadas y valoradas, y de esta

⁶ Botero, María Camila. ¿Qué estamos haciendo para evitar los femicidios en Colombia? Mayo 2023

manera se permita mitigar la comisión de actos por parte de potenciales agresores⁷.

4.2 Avances

En Colombia la equidad de género pasó de ser una política de gobierno para consolidarse como una política de Estado, lo que se materializó con la incorporación de una agenda legislativa con sello de mujer en los 32 planes de desarrollo regionales, con compromisos y presupuestos específicos para el avance de los derechos de las mujeres. Otro hito importante es la aprobación del CONPES 4080 "Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País. CONPES 4080", en abril 2022, que establece la hoja de ruta para que, en 2030, Colombia sea el líder a nivel internacional en el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5: Igualdad de Género.

Esta agenda legislativa priorizó el avance de las mujeres, principalmente en materia de oportunidades a través de más empleo, más emprendimiento y mayor inclusión en el ámbito educativo, acceso a la tierra y capital productivo, así como para facilitar y garantizar su participación en espacios de liderazgo en el ámbito público y privado. En consonancia con esto, cada ministerio adoptó programas específicos para el cierre de brechas de género en los tres ejes estratégicos definidos por el PND 2018-2022 y dentro de sus procesos de planeación estratégica, apropiaron el uso del Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer⁸, que permite marcar el presupuesto para reducir brechas de género en cada programa que se sube al sistema general⁹.

Ratificando la importancia de estos temas, en el *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia potencia mundial de la vida*, se plantea una clara decisión de avanzar, por lo que en el capítulo ACTORES DIFERENCIALES PARA EL CAMBIO, se proponen medidas para avanzar en términos de igualdad de género y respeto por la diversidad.

En el numeral *El cambio es con las Mujeres*, se reconoce la necesidad de cerrar brechas de género en materia económica, social y política. Entre las estrategias se propone: aumentar el empleo y la permanencia en el mismo, así como una mejora en las condiciones laborales de las mujeres que implica espacios libres de violencias

⁷ Gélvez Rubio Tatiana, Roza Romero Cindy. El feminicidio en Colombia: La tarea pendiente de las cifras que aún no hemos calculado. Universidad Externado de Colombia. Junio de 2023.

⁸ Este Trazador es una herramienta metodológica que busca que todas las entidades incorporen criterios de transversalidad de género en el ciclo de la planeación y presupuestación pública.

⁹ Banco Mundial. Nota sobre buenas prácticas. Cómo abordar la violencia de género en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura, septiembre de 2018.

y discriminaciones, disminución de la brecha salarial; implementar acciones afirmativas para garantizar que las mujeres tengan prioridad y especial protección para acceder a las políticas de empleo, vivienda, tierra, salud y educación, además de la redistribución y reducción del trabajo de cuidado no remunerado, que hoy mayoritariamente hacen las mujeres. También se hace explícito el compromiso del gobierno por promover estrategias de articulación de instrumentos financieros, el desarrollo de capacidades técnicas y humanas que incluyan la prevención de violencias de género; promover, apoyar y financiar la formalización y fortalecimiento empresarial de las mujeres, fomentando la asociatividad, así como las alianzas público-populares y comunitarias con enfoque de género; para la prevención de las violencias basadas en género se propone promover el Programa Nacional de Ciudades y Territorios Seguros, que articule estrategias intersectoriales para promover entornos públicos y movilidad cotidiana libres de violencias, incluyendo el transporte y la infraestructura asociada a este¹⁰.

Por otro lado, en el numeral *Colombia igualitaria, diversa y libre de discriminación*, se expresa la necesidad de lograr una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, por lo que se señala que se impulsarán acciones para la eliminación de la discriminación contra personas LGBTQ+, de manera que se pueda avanzar en el ámbito económico, en la vida política, en el acceso seguro y con pertinencia a la educación, la salud, el trabajo, la cultura, el deporte, y las demás ofertas públicas. Además se propone desarrollar lineamientos de atención con enfoque diferencial por orientación sexual e identidades de género para la atención integral de las personas LGBTQ+, según su ciclo vital y de acuerdo con los estándares internacionales, particularmente la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) relacionada con la superación del binario hombre-mujer y el reconocimiento de la variabilidad de género sin estigmatización; para lo cual el sistema de salud apoyará y acompañará con soporte médico y psicosocial el tránsito de género con protocolos explícitos y con la participación de la población trans. Así mismo, se propone la puesta en marcha de un sistema de alertas tempranas y de riesgos asociados a discriminaciones y cuestiones que atenten contra la seguridad y la vida de las personas LGBTQ+ y su inclusión como población objeto del Programa Nacional de Ciudades y Territorios Seguros¹¹.

Los avances legales en los derechos de las personas con diversas orientaciones sexuales se materializan en una amplia agenda normativa, pero sobre todo en la jurisprudencia, que reconoce el régimen patrimonial, pensión de sobrevivientes para parejas homosexuales, derecho a legalizar el matrimonio, derecho a la

¹⁰ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Colombia potencia mundial de la vida

¹¹ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Colombia potencia mundial de la vida

adopción por parte de parejas LGBTQ+, entre otros aspectos. Este tema se ilustra en la figura 3-1.

Pese a contar con este marco normativo, en Colombia aún persiste una importante distancia entre lo dispuesto en la norma y la realidad de la comunidad LGBTQ+. La Fundación Paz y Reconciliación, ha recopilado y publicado las siguientes cifras relacionadas con la violencia contra la población LGBTQ+ para 2022 a) la violencia más recurrente es la amenaza que afectó a 3.527 personas, aclarando que este es el primer año en que la Fiscalía reporta este tipo de conducta; b) la segunda violencia de la cual son víctimas es la discriminación y el hostigamiento, que registró un total de 1.725 casos; c) en tercer lugar se encuentran el homicidio y el feminicidio (aclarando que en este último no todos los casos de asesinatos de población trans se clasifican como feminicidio), para los que se registró un total de 145 víctimas y d) Finalmente, se encuentra la violencia policial, con un total de 207 casos¹².

Esta Fundación también ha recopilado y publicado cifras relacionadas con la violencia por orientación sexual e identidad de género para 2022, en las que se destaca lo siguiente: a) los hombres gays son los que más víctimas han reportado, con un total de 2.444; b) en segundo lugar, se encuentran las mujeres lesbianas, con 1.207 víctimas, c) en tercer lugar están las personas con experiencia de vida trans, con 515 víctimas; d) luego los hombres bisexuales registraron 478 víctimas y las mujeres bisexuales con 440 víctimas; e) otras identidades reportaron un total de 318 víctimas y, finalmente, 89 casos de identidades sin identificar. En total, durante 2022 hubo un registro oficial de 5.491 víctimas de violencia contra la población LGBTQ+.

En lo que va corrido de 2023 se han registrado una serie de casos alarmantes de violencia contra personas LGBTQ+; sucesos relacionados principalmente con homicidios, amenazas u hostigamientos; siguiendo la tendencia de 2022, las víctimas se concentran en personas gay y personas con experiencia de vida trans. Además, los homicidios hacia la población trans se han concentrado en activistas que actúan en defensa de la población LGBTQ+, lo que puede implicar que estos casos de violencia no solo representan actos individuales de odio, sino que revelan patrones de discriminación y prejuicio arraigados, en el que las víctimas son seleccionadas sistemáticamente en razón de su orientación sexual o identidad de género¹³.

¹² Fundación Paz y Reconciliación. Boletín - Violencia Contra la Población LGTBIQ+ en Colombia. Junio de 2023.

¹³ *Ibíd.*

Con base en estas cifras y en denuncias realizadas por redes sociales, La Fundación Paz y Reconciliación plantea las siguientes conclusiones: a) las vulneraciones a los derechos fundamentales de la población LGTBIQ+ no son hechos aislados que ocurren de manera esporádica, responden a una estructura social permeada de machismo, inequidad y complicidad, que terminan consumándose en hechos violentos como el homicidio o las retenciones ilegales, basados en el odio y la discriminación; b) la homofobia es una realidad en Colombia, como lo reflejan las cifras, pero además se evidencian en la cantidad de denuncias públicas hechas a través de las redes sociales o en espacios comunes donde no debería ser un problema ser LGTBIQ+ como restaurantes, bares o centros comerciales y c) hay un importante subregistro de estos hechos de violencia contra la población LGTBIQ+.

4.3 Beneficios del cierre de brechas

La igualdad de género además de ser una cuestión de justicia y derechos humanos es un propulsor del desarrollo sostenible; hay evidencia que demuestra que la inclusión de la equidad de género en los proyectos de desarrollo contribuye a que su diseño, ejecución, eficacia y sostenibilidad ambiental y social sean idóneos.

El cierre de la brecha económica representa una oportunidad para generar mayor crecimiento económico con equidad; el Fondo Monetario Internacional en 2018 afirmó que cerrar la brecha económica de género sobre todo en los países de ingresos medios bajos, podría incrementar el PIB en un 35 %; Por otro lado, el Banco Mundial en 2021 estimó que cerrar las brechas de género en el campo de la autonomía económica aumentaría el PIB per cápita de Colombia en un 14 %. Asimismo, la Superintendencia de Sociedades y el Observatorio Colombiano de las Mujeres en 2020, revelaron que las empresas con entre 1 y 2 mujeres en sus Juntas Directivas, tienen 2,7 % más de rentabilidad que aquellas que no tienen ninguna mujer dentro de sus órganos decisorios.

Considerando lo anteriormente expuesto, la principal apuesta de la actual política de equidad mujeres y el planteamiento de la hoja de ruta hasta 2030 del CONPES 4080 gira en torno al eje de autonomía económica como puerta habilitadora para el efectivo ejercicio y goce de los derechos de las mujeres; el empoderamiento económico constituye uno de los principales factores para la prevención de violencias basadas en género, es un potenciador del liderazgo de las mujeres; para lo que se requiere aunar esfuerzos entre entidades de gobierno, sector privado y sociedad civil¹⁴.

¹⁴ CONPES 4080. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País. Abril 2022.



**INDICADORES PARA EL MONITOREO
DE EQUIDAD DE GÉNERO Y
DIVERSIDAD**

Las medidas de mitigación de riesgos e impactos que el proyecto deberá proponer en el análisis de igualdad de género y diversidad, deben ir acompañadas de indicadores de seguimiento y evaluación con enfoque de género que permitan monitorear el desempeño de la implementación de las medidas acordadas y su efectividad. De acuerdo con las características del proyecto y el análisis del contexto, los indicadores clave pueden estar desagregados por género, los indicadores también deben estar desagregados por edad, raza, identidad étnica, orientación sexual, situación migratoria, condición de discapacidad, composición del hogar y otros factores pertinentes para las personas en situación de riesgo que sufran los impactos del proyecto respecto a la igualdad de género, orientaciones sexuales y diversidad de género.

Al incluir indicadores (cuantitativos y cualitativos) relacionados con igualdad de género, orientaciones sexuales y diversidad de género, se asegura que los proyectos se alineen en el esfuerzo de superar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género y la orientación sexual; también se brindan elementos clave para mejorar la toma de decisiones en el desarrollo del proyecto e identificar lecciones aprendidas.

En la medida de lo posible, los indicadores deben desglosarse para rastrear impactos diferenciados, como aquellos sobre las minorías sexuales y de género. Los indicadores desagregados pueden no ser siempre factibles o no ser deseables si su recopilación pudiera poner a la población en riesgo de mayor exclusión o estigma; en estos casos otras alternativas pueden ser encuestas, evaluación de sistema de reclamaciones del proyecto, monitoreo independiente, análisis y discusiones informales con organizaciones que trabajan con minorías sexuales y de género.

En la tabla 5-1, se hace una relación de indicadores sugeridos, que pueden ser formulados para cada uno de los pasos para incorporar la igualdad de género y la diversidad en proyectos de infraestructura pública con participación privada; es importante tener en cuenta que esta lista es una guía, ya que los indicadores se deben formular considerando el alcance y características del proyecto.

Tabla 5-1. Indicadores sugeridos para incorporar la igualdad de género y la diversidad en proyectos de infraestructura pública con participación privada


Actividad	Indicadores sugeridos
Elaboración de una Línea de base de género	<ul style="list-style-type: none"> -% de mujeres y hombres (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) que participan en los eventos realizados para elaborar la línea de base. -Total eventos específicos realizados para elaborar la línea de base de género y diversidad.
Identificación y evaluación de los riesgos e impactos	<ul style="list-style-type: none"> -% mujeres y hombres (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) que participan en los eventos realizados para la identifican de impactos y riesgos. -Total eventos específicos realizados para la identifican de impactos y riesgos sobre la igualdad de género, orientación sexual e identidades de género. -Percepción de las mujeres y los hombres (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) respecto a la identificación de riesgos e impactos referidos a la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género.
Información y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> -% de mujeres (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) sobre el total de asistentes a cada evento informativo. -Total eventos informativos realizados específicamente para facilitar la participación de mujeres y población LGBTQ+. -Total acciones implementadas para facilitar la participación de las mujeres y población LGBTQ a los eventos programados. -% de organizaciones lideradas por mujeres involucradas en los eventos de información y comunicación. -Porcentaje de piezas y demás estrategias comunicativas implementadas que emplean un lenguaje incluyente de género y diversidad. -Percepción de las mujeres y los hombres (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) respecto a si las de piezas y demás estrategias comunicativas implementadas emplean un lenguaje incluyente de género y diversidad.
Mecanismo de reclamaciones y denuncias	<ul style="list-style-type: none"> -Composición por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) de las personas a cargo del mecanismo. -Percepción de las trabajadores y trabajadoras respecto a la facilidad de acceso al mecanismo. -Percepción de la comunidad respecto a la facilidad de acceso al mecanismo. -Percepción de mujeres y población LGBTQ+ respecto a la facilidad de acceso al mecanismo. -Estadísticas de las personas que hacen las reclamaciones desagregadas por hombres, mujeres y de ser posibles por diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

Actividad	Indicadores sugeridos
<p>Generación de empleo y condiciones de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Actividades previas ejecutadas para facilitar el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo del proyecto. -% de los trabajadores capacitados, desagregados por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género), en materia de violencia sexual y de género, relacionados con el proyecto. -Tasa de cobertura por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género), del personal que participa en las sensibilizaciones relacionadas con la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género. -% de las instalaciones del área de trabajo con enfoque de género. -Adecuación de horarios a trabajadoras madres de familia, cabeza de familia y/o con responsabilidades del cuidado. -% de empresas subcontratistas lideradas por mujeres (si es posible establecer si son lideradas por población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género). -Porcentaje de mujeres sobre el total de participantes en cursos de capacitación. -% de capacitaciones en las cuales se incorporan contenidos de género. -Duración de los contratos desagregados por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) y tipo de trabajo. -Existencia de una política formal de igualdad de género en el proyecto (*)¹⁵. -Grado de conocimiento de los trabajadores de la política de igualdad de género del proyecto (*) -% satisfacción de los trabajadores y trabajadoras con el ambiente laboral del proyecto (*) -Percepción de las trabajadoras y trabajadores sobre si los procesos de capacitación o formación interna contemplan criterios de igualdad y no discriminación por razón de género (*). -% de mujeres y hombre en cargos de jefatura (*). -Percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a si los espacios de trabajo contribuyen a un buen ambiente laboral (libres de acoso y factores de riesgo) (*).
<p>Reasentamiento y/o restauración de los medios de subsistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estadísticas desagregadas por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) de la población involucrada en el reasentamiento. -Participación por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) en los eventos realizados para la planificación del proceso de reasentamiento. -% de acciones diferenciadas por género en el proceso de reasentamiento. -% de familias objeto de reasentamiento con mujeres cabeza de familia y en condición de vulnerabilidad.

¹⁵ Los indicadores marcados con (*) fueron tomados de la siguiente fuente: Universidad Alberto Hurtado. Fundación Chile Mujeres. Unión Europea. Proyecto fomento a la igualdad de género en el trabajo. Indicadores de género. Chile, 2020.

Actividad	Indicadores sugeridos
Reasentamiento y/o restauración de los medios de subsistencia	<p>-% de familias objeto de reasentamiento con mujeres que son titulares de la propiedad.</p> <p>-Percepción de hombres y mujeres (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género), sobre la adecuada incorporación de la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género en el proceso de planificación e implementación del reasentamiento y/o restauración de los medios de subsistencia.</p>
Evaluación y gestión de la violencia sexual y de género	<p>-Estadísticas del mecanismo de reclamación relacionadas con violencia sexual y de género al interior del proyecto.</p> <p>-Estadísticas del mecanismo de reclamación relacionadas con violencia sexual y de género generas del proyecto hacia las comunidades vecinas.</p> <p>-Total talleres o eventos ejecutados para la prevención de acoso sexual en el trabajo.</p> <p>-Total talleres o eventos ejecutados para la prevención de acoso sexual y del proyecto y hacia las comunidades vecinas.</p> <p>-Percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a la efectividad de las acciones para la prevención del acoso sexual en el trabajo (*).</p> <p>-Percepción de trabajadoras y trabajadores respecto a los mecanismos para abordar casos de acoso laboral (los canales de denuncia son conocidos y confidenciales, los protocolos y reglamentos son efectivos) (*).</p> <p>-% de personas trabajadoras y trabajadores que reconocen las conductas y/o comportamientos que implican un acoso sexual (*).</p> <p>-Total campañas ejecutadas para difundir las políticas del proyecto respecto a la violencia sexual, de género, explotación y abuso infantil, entre los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>-Total campañas ejecutadas para difundir las políticas del proyecto respecto a la violencia sexual, de género, explotación y abuso infantil, entre las comunidades vecinas al proyecto.</p>
Otras medidas de manejo del proyecto	<p>-% de mujeres y hombres (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género) que participan en los eventos realizados para diseñar las medias de manejo.</p> <p>-Total eventos específicos realizados para diseñar medidas de manejo específicas para promover la igualdad de género.</p> <p>-% beneficiarios por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género), para cada medida.</p> <p>-Nivel de satisfacción de la población, diferencia por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género), respecto a las medidas implementadas.</p> <p>-Percepción diferenciada por sexo (si es posible por diversas orientaciones sexuales e identidades de género), respecto a los beneficios de cada una de las medidas de manejo implementadas.</p>

Fuentes: INERCO Consultoría Colombia, 2023 y Universidad Alberto Hurtado. Fundación Chile Mujeres. Unión Europea. Proyecto fomento a la igualdad de género en el trabajo. Indicadores de género. Chile, 2020.

A woman with long braided hair, wearing a yellow hard hat and a blue work jacket, is operating a forklift in a warehouse. She is looking directly at the camera with a serious expression. The background shows industrial shelving and boxes.

**PASOS PARA INCORPORAR LA
IGUALDAD DE GÉNERO Y LA
DIVERSIDAD EN PROYECTOS DE
INFRAESTRUCTURA PÚBLICA CON
PARTICIPACIÓN PRIVADA**

6.1 Lineamientos generales para las etapas de los proyectos APP

Considerando el ciclo típico de los proyectos de infraestructura pública con participación privada, hay algunas etapas en las cuales se recomienda incluir y evaluar la inclusión de la igualdad de género, orientación sexual y diversidad de género, como se describe en la tabla 6-1.

Tabla 6-1. Etapas de proyectos de infraestructura pública con participación privada y la inclusión de la igualdad de género

Etapa	Inclusión de la igualdad de género
Prefactibilidad	<p>Se elabora un documento de antecedentes preliminares, incluido un diagnóstico de los aspectos socioeconómicos en el cual se deberá describir la situación de las mujeres y demás población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, las problemáticas o retos que puede significar incluir estas variables; así mismo, y en la medida de lo posible, es importante incluir un análisis preliminar de cómo la población puede verse especialmente afectada en función de su género, identidad y orientación sexual y los resultados que preferiblemente se esperan del proyecto en este sentido.</p> <p>Para obtener esta información, además de consultar información secundaria del área de estudio, es importante hacer aproximaciones al territorio, realizando reuniones con actores clave que trabajen el tema de género o que puedan tener información o conocimientos de aporten para establecer la situación de las mujeres que puedan verse involucradas en el proyecto, en aquellos aspectos relevantes para el proyecto.</p> <p>De ser necesario y pertinente, después de estas reuniones se puede volver a consultar a estos actores, para conocer sus apreciaciones sobre lineamientos de propuestas que se van a plantear en esta etapa. Estas consultas pueden ser, por ejemplo, en reuniones con algunos actores, una reunión virtual de análisis conjunto, o mediante el diligenciamiento de una encuesta que se elabore para tal fin. La técnica a emplear puede cambiar de acuerdo al contexto del territorio y características del proyecto.</p> <p>Si en esta etapa se hace un análisis de alternativas, es importante establecer el peso que la variable de género aporta a cada alternativa.</p>

Etapa	Inclusión de la igualdad de género
<p>Factibilidad</p>	<p>Se elabora un estudio de factibilidad técnica, que incluye un diagnóstico detallado que permita establecer las dinámicas socio económicas, ambientales, prediales, entre otros aspectos, del área de influencia. Además de las actividades y técnicas a emplear para la recolección de información primaria, para realizar el diagnóstico de la situación de la variable de género, de la población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, en los aspectos que sean de relevancia para el análisis del proyecto y de su efecto en las mujeres, se sugiere realizar grupos focales con actores clave (que hayan participado en la fase anterior y otros nuevos identificados en el desarrollo de esta fase) y mujeres que sean parte de la población involucrada en el proyecto. Es importante trabajar con grupos focales u otra técnica que permita el encuentro de las mujeres, para promover la reflexión, el análisis y debate de su situación actual y de cómo el proyecto puede incidir en está.</p> <p>Así mismo, se sugiere realizar un ejercicio similar cuando se tenga definido el diseño del proyecto, se hayan identificado sus impactos y propuesta de manejo, dando conocer los aspectos que sean relevantes en cuanto a la incidencia del proyecto en los aspectos que pueden tener alguna incidencia en la variable de género y demás población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Este ejercicio buscará obtener la retroalimentación de las mujeres y demás población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, y otros actores claves, respecto a lo propuesto por el proyecto.</p> <p>Los temas sociales y ambientales se desarrollan en el Plan de Gestión Ambiental y Social, en el cual se deberá identificar la población afectada por el proyecto, sus condiciones de vida, el impacto y riesgos que se pueden presentar por el proyecto, a los que se les dará manejo según lo propuesto en la Medidas de Manejo y Seguimiento formuladas. Es en este documento, donde se deberán plasmar las necesidades y mejores opciones para involucrar oportuna y adecuadamente en el proyecto la igualdad de género, la población con orientaciones sexuales y diversidad de género. Identificar beneficios focalizados o diferenciales y transversalizar en indicadores de gestión y mejora continua cuando la infraestructura está centrada a atender población focalizada o cierre de brechas (ejemplo: Hospital de la Mujer).</p> <p>Si en esta etapa del proyecto se realiza una evaluación de alternativas, en este proceso se deben incorporar ítems sociales</p>

Etapa	Inclusión de la igualdad de género
Factibilidad	entre estos la variable de género, estableciendo el peso que esta variable aporta a cada alternativa.
Licitación	<p>Es la fase de convocatoria de los proyectos APP se sugiere evaluar la posibilidad de incluir en los criterios de puntuación de las propuestas la inclusión adecuada y pertinente de la igualdad de género, de población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género en todo el ciclo del proyecto.</p> <p>En los documentos de invitación a licitar, de debe señalar la necesidad de adquirir el compromiso de tener en cuenta los requerimientos de la normativa nacional y la Banca Multilateral, respecto a la incorporación efectiva en el proyecto de la igualdad de género, de población con orientaciones sexuales y diversidad de género.</p> <p>Estos compromisos deben reflejarse de manera clara y concreta en las propuestas; además, se sugiere pedir por escrito el compromiso de los representantes legales de las firmas, respecto a fomentar la igualdad de género, de población con orientaciones sexuales y diversidad de género en el proyecto.</p>
Ejecución del contrato	<p>En esta fase, se inicia la construcción de la infraestructura o la implementación del servicio; el socio privado es responsable de llevar a cabo las obras o prestar los servicios acordados, mientras que el sector público supervisa y garantiza el cumplimiento de los estándares, alcances propuestos y requisitos establecidos, en lo que se incluye la supervisión de la oportuna y efectiva inclusión de la igualdad de género, de población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según lo establecido en la propuesta. Identificar beneficios focalizados o diferenciales y transversalizar en indicadores de gestión y mejora continua cuando la infraestructura este centrada a atender población focalizada o cierre de brechas.</p> <p>Para esta fase, se sugiere verificar que, en la planeación y ejecución del proyecto, se incluyan aspectos como:</p> <p>Definir Políticas y Procedimientos Inclusivos: que involucren acciones y campañas de Sensibilización y Capacitación que Incorporar temas de diversidad en la formación continua de los empleados y estén orientadas a mejorar la conciencia sobre posibles prejuicios respecto a estos temas.</p> <p>Contratación: implementar mecanismos de contratación que fomenten la diversidad, esto incluye que en los perfiles y</p>

Etapa	Inclusión de la igualdad de género
Ejecución del contrato	<p>descripciones de trabajo y los procesos de selección sean inclusivos y no sesgados.</p> <p>Flexibilidad Laboral: en los casos que lo requieran, ofreciendo opciones de trabajo flexibles para para poder atender aspectos como cuidado de hijos y otras responsabilidades familiares.</p> <p>Involucramiento con la Comunidad: colaborando con organizaciones que promuevan la igualdad de género y diversidad sexual, también puede ser participando o apoyando eventos y actividades que respalden estas causas. En otros capítulos de este documento se dan orientaciones al respecto y sobre indicadores que se sugiere trabajar.</p>
Operación y mantenimiento	<p>Una vez comienza la fase de operación y mantenimiento, se inicia por parte del sector público la supervisión para garantizar el cumplimiento del alcance propuesto para la oportuna y efectiva inclusión de la igualdad de género, de población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género, según lo establecido en la propuesta.</p> <p>En esta fase también se deben mantener aspectos como los anteriormente descritos, es decir: Definir Políticas y Procedimientos Inclusivos, Contratación que fomenten la diversidad, Flexibilidad Laboral para para poder atender aspectos como cuidado de hijos y otras responsabilidades familiares, involucramiento con la Comunidad colaborando con organizaciones y/o apoyando eventos y actividades que estén en pro de la igualdad de género, de población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género.</p> <p>En otros capítulos de este documento se dan orientaciones al respecto y sobre indicadores que se sugiere trabajar.</p>

Fuente: DNP: Guía de buenas prácticas para la ejecución de proyectos APP.

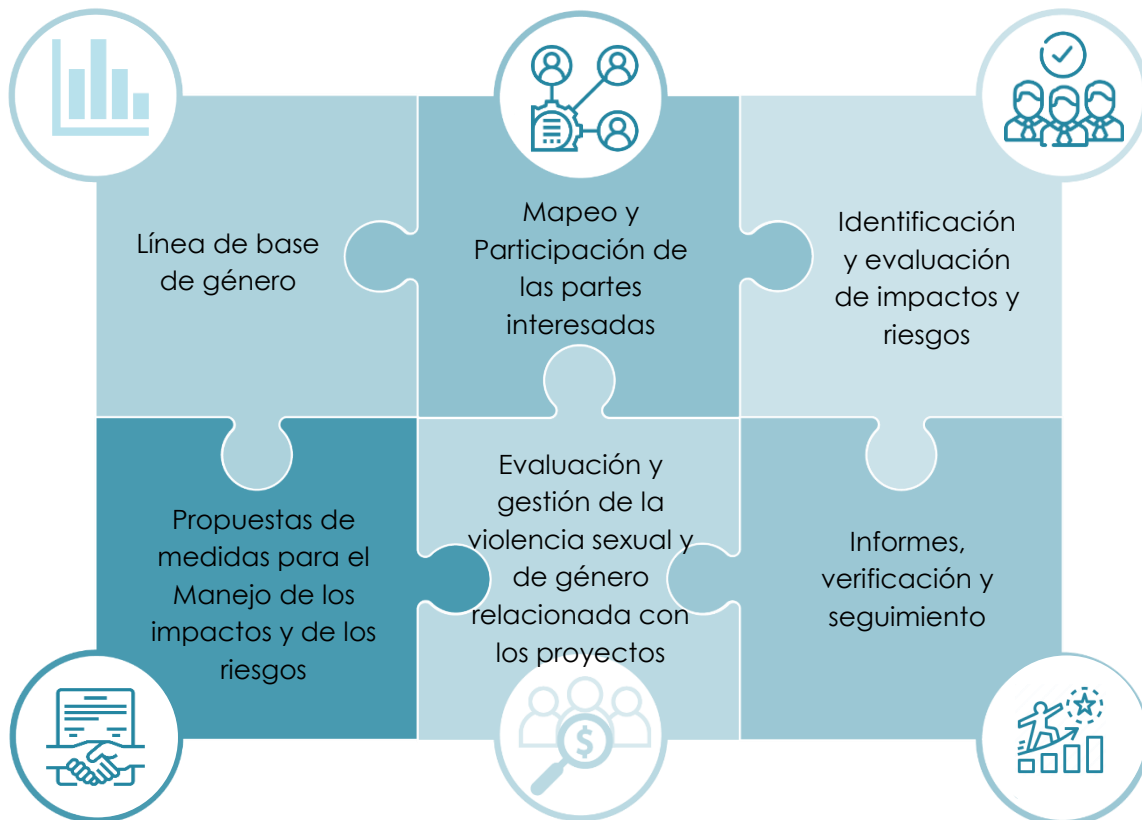
[FINAL Guía de buenas practicas.pdf \(irc.gov.co\)](#)

A close-up photograph of two young women smiling warmly at the camera. The woman on the left has dark hair and is wearing a white collared shirt under a colorful, multi-colored knit vest. The woman on the right has reddish-brown braided hair and is wearing a light purple shirt with thin blue vertical stripes. They are in a kitchen-like environment with a wooden pallet on the wall behind them. A semi-transparent purple banner is overlaid at the bottom of the image, containing white text.

**LINEAMIENTOS PARA LA
EJECUCIÓN Y OPERACIÓN DEL
CONTRATO**

A continuación, se señalan los contenidos mínimos que se esperan de este documento de lineamientos, relacionados con la igualdad de género, diversas orientaciones sexuales e identidades de género.

Figura 7-1. Contenidos principales relacionados con la igualdad de género



Fuentes: INERCO Consultoría Colombia, 2023

Estos contenidos han sido extraídos de lo señalado por el BID en su NDAS 9: Igualdad de género y por el Banco Mundial en La estrategia de género y en la Nota sobre buenas prácticas: cómo abordar la violencia de género en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura.

7.1 Elaboración de una Línea de base de género

En la línea de base a elaborar, se deberá generar un capítulo de género, que dé cuenta de la situación de las mujeres, y cuando sea posible, de la población con diversas orientaciones sexuales e identidades de género presentes en las comunidades afectadas por el proyecto. En este capítulo se deben identificar y analizar, entre otros aspectos, los siguientes:

- Las desigualdades de género existentes en el acceso y control de recursos tales como la tierra, los recursos naturales, la vivienda y los activos;
- Las brechas de género en el empleo, las oportunidades de empleo, las actividades generadoras de ingresos y el acceso al crédito;
- Las actividades de subsistencia y la distribución desigual del trabajo no remunerado;
- Las convenciones de género y orientación sexual relativas a la participación en la esfera pública y el acceso a los espacios decisorios.
- Identificar a los grupos más susceptibles de sufrir daños; detectar los sitios donde las mujeres y las niñas se sienten más inseguras; conocer el modo en que la comunidad enfrenta en la actualidad los casos de violencia de género.
- De los hogares afectados por el proyecto, según sea pertinente, se puede establecer propiedad de la tierra, vivienda y otros activos; fuentes formales e informales de ingreso y medios de subsistencia; cabeza(s) de familia; número de hijas e hijos y dependientes; niveles de educación, entre otros aspectos relevantes en el contexto socio cultural y económico.

Esta línea de base también debe permitir a las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada, establecer si en su área de influencia las desigualdades de género interactúan con otras desigualdades, tales como las socioeconómicas, étnicas, raciales, por discapacidad u otros factores, y si esa interseccionalidad puede agudizar las barreras para el acceso a los beneficios del proyecto y/o crear otras vulnerabilidades. También deben identificarse barreras potenciales que deben evaluarse, como actitudes, normas, limitaciones de comunicación, que podrían hacer más vulnerables a las mujeres y población LGBTIQ+ respecto a los impactos adversos del proyecto.

7.2 Mapeo y Participación de las partes interesadas

En el mapeo de partes interesadas se deberá incluir los actores que pueden experimentar barreras sociales sobre la base de la igualdad de género, diversas orientaciones sexuales e identidades de género; estas partes interesadas podrán

ayudar a identificar riesgos e impactos, además de algunas acciones prácticas a implementar.

En la participación se debe involucrar las diversas partes interesadas (líderes políticos, culturales o religiosos, equipos de salud, consejos locales, trabajadores sociales, organizaciones de mujeres, y grupos que trabajan con niños) y deben realizarse antes de iniciar la elaboración de la línea de base y a lo largo de las etapas, del proyecto.

Para lograr una oportuna y adecuada participación de las partes interesadas en función de la igualdad de género, diversas orientaciones sexuales e identidades de género, se debe implementar un programa de Información y comunicación y mantener un mecanismo de reclamaciones y denuncias, que se describe a continuación:

7.2.1 Identificación y mapeo de los actores

Para la Identificación y mapeo de Actores Claves se debe elaborar un listado de posibles actores Clave para el proyecto (sociales, organizaciones, institucionales entre otros). La metodología a emplear debe facilitar como mínimo hacer un análisis que permita conocer los tipos de actores que se identificaron, las acciones, intereses y posición de estos actores con relación al proyecto.

7.2.2 Información y comunicación

Las consultas tempranas con todas las personas afectadas por el proyecto y con otras partes interesadas son cruciales para una identificación adecuada de los riesgos de género y las medidas de mitigación correspondientes, y para establecer las bases para una participación inclusiva a lo largo del proyecto. Se deberá poner especial atención a identificación de las barreras de género que pueden dificultar la participación de las mujeres y de las minorías sexuales y de género en las consultas públicas, facilitando la adopción de medidas para asegurar su participación, lo que puede incluir horas adecuadas para las reuniones, transporte, servicios de guardería y convocatoria de reuniones separadas, cuando sea necesario.

En las comunidades indígenas, la consulta debe tener en cuenta las estructuras sociales, el liderazgo y los procesos de toma de decisiones existentes. Sin embargo, en algunas comunidades indígenas las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada, deben considerar y responder de manera culturalmente adecuada a la persistencia de las tradiciones y las

normas sociales que pueden limitar la participación de las mujeres en roles de liderazgo y en la toma de decisiones. En algunas comunidades indígenas, las mujeres podrían mostrarse reticentes a hablar en público cuando hay líderes hombres presentes, en estos casos puede ser necesarios medidas especiales, como reuniones solo para las mujeres o entrevistas puerta a puerta.

7.2.3 Mecanismo de reclamaciones y denuncias

El proyecto debe tener un mecanismo de reclamación para recibir y facilitar la resolución de las preocupaciones y quejas de las partes externas afectadas por el proyecto, las internas (las trabajadoras y los trabajadores del proyecto) y otras partes interesadas. Algunos de los mecanismos que se pueden sugerir son:

- WhatsApp manejado por los profesionales encargados del mecanismo.
- Buzones ubicados en lugares de fácil acceso de la comunidad y los trabajadores
- Correo electrónico
- Línea Telefónica para instaurar la queja o reclamo
- Oficina de atención al usuario

Es posible que las personas afectadas por su género u orientación sexual se muestren evasivas o se sientan inseguras cuando se trata de presentar una denuncia públicamente. Para alentar su uso por parte de todas las partes interesadas, el mecanismo debe proporcionar maneras diferentes y accesibles para manifestar una preocupación o presentar una reclamación y asegurar que todas las denuncias se traten de manera confidencial imparcial, objetiva y oportuna. Además, las personas responsables del mecanismo deben ser capacitadas en temas de género, y tener la capacidad para enfrentar temas relacionados con violencia de género, discriminación por género, orientación sexual y/o identidad de género.

7.3 Identificación y evaluación de los riesgos e impactos

La línea de base de género analizada a la luz del proyecto, permitirá determinar y evaluar si el proyecto implica posibles riesgos e impactos de género que puedan afectar desproporcionadamente a mujeres, niñas, minorías sexuales y de género, brindando una oportunidad para que el prestatario identifique, evalúe y gestione estos riesgos e impactos de género. La metodología para esta identificación de los impactos y riesgos se enmarcará en la que se defina para todo el proyecto, haciendo los ajustes que sean necesarios para una adecuada identificación de los relacionados con el género y la diversidad sexual y de género.

7.4 Propuesta de medidas para el manejo de los impactos y de los riesgos

A partir de los resultados de la evaluación de riesgos e impactos relacionados con la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género, el prestatario debe definir medidas adecuadas para evitar, minimizar, mitigar y/o compensar cada uno de los riesgos e impactos identificados. Las medidas a formular, como mínimo, son las siguientes:

7.4.1 Medidas relacionadas con la contratación y trabajadores del proyecto

Código de conducta: Desarrollar, implementar, hacer cumplir y supervisar la política o el código de conducta del proyecto que establece cero tolerancias de la violencia sexual y de género contra las y los integrantes de la comunidad, así como las trabajadoras y los trabajadores del proyecto.

Educación y sensibilización: Capacitar a todo el personal del proyecto en materia de violencia sexual y de género, los riesgos de violencia sexual y de género relacionados con el proyecto, las costumbres locales, la interacción adecuada con las comunidades y el código de conducta del proyecto, cómo denunciar violaciones del código y cómo serán gestionadas.

Contratación: Al considerar los requisitos sobre no discriminación en el trabajo y las condiciones laborales, los proyectos deben asegurar que no exista discriminación por motivos de género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, permiso parental o estado civil, los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades de cuidado de dependientes y también velará por que sus trabajadores reciban un tratamiento igualitario e igualdad salarial por trabajo de igual valor.

Instalaciones con enfoque de género: Otras medidas que se podrían considerar para facilitar la conciliación de las responsabilidades laborales y de cuidados de los trabajadores y trabajadoras del proyecto, incluyen habilitar salas de lactancia y guarderías en el lugar de trabajo, baños y vestuarios; si el proyecto proporciona alojamiento, este debe ser culturalmente adecuado y sensible a los requisitos de género y de privacidad; cuando se asignen equipos médicos o de seguridad a los alojamientos del proyecto, en la medida de lo posible se debe contar con personal femenino para atender a las trabajadoras.

7.4.2 Medidas para la planificación del reasentamiento y/o restauración de los medios de subsistencia

El reasentamiento involuntario puede exacerbar las disparidades y desigualdades de género existentes a nivel de la comunidad y del hogar; personas de diferentes géneros, incluso de la misma comunidad o del mismo hogar, pueden tener distintas opiniones sobre cómo evaluar los impactos del reasentamiento, cuáles son las mejores alternativas para evitar o minimizar el desplazamiento, y cómo valorar y compensar los bienes y medios de subsistencia afectados. Personas de diferentes géneros pueden tener distintas opiniones y preferencias en temas como el mecanismo de compensación, el sitio de relocalización y las características de la nueva vivienda; por ejemplo, es posible que las mujeres tiendan a priorizar criterios como el mantenimiento de las redes sociales y familiares; la proximidad a centros de salud, escuelas y guarderías; el acceso al transporte público y bajos niveles de delincuencia, de inseguridad y de conflictos sociales en la zona. Para tener una mejor comprensión de estas perspectivas potencialmente diferentes, se debe consultar e involucrar a las personas directamente afectadas y no solo a los líderes de la comunidad o los cabezas de familia, que generalmente son hombres. Para ello, el proyecto debe entender las relaciones y dinámicas de género a nivel de la comunidad, de los hogares y su influencia en la participación y la toma de decisiones.

En ocasiones puede ser necesario incluir medidas de diferencias y acciones positivas cuando se trate de mujer cabeza de familia y en condición de vulnerabilidad, cuando como impacto indeseado del proyecto se afecten sus ingresos o tenga que desplazarse con su familia o incremente su nivel de vulnerabilidad y la de sus dependientes.

Dependiendo de la importancia del impacto, se deberá recabar datos desagregados por género sobre propiedad de los bienes afectados; fuentes de ingreso, incluidas las procedentes de actividades no formales, como la recolección de recursos naturales, la agricultura de subsistencia y el intercambio; propiedad y derechos de uso de las tierras comunales; niveles de educación y de alfabetismo; idiomas hablados; participación en organizaciones comunales y sociales; dependencia de redes sociales y económicas, incluidas las familiares y uso de servicios públicos como transporte, escuelas y centros de salud.

7.4.3 Medidas de Compensación

En los casos en que por la ejecución del proyecto (en todas o una de sus fases) el acceso a los recursos como agua o leña se vuelva escaso, limitado o más lejano, implicando que las mujeres deban dedicar más tiempo para su recolección, se debe evaluar compensar esa afectación. Debido a la dificultad de calcular el valor y los costos ocultos de estas pérdidas, las opciones de compensación deben, en la medida de lo posible, mantener el acceso a los mismos recursos, a recursos equivalentes o a otros recursos nuevos con un mayor valor para la familia. También se pueden considerar medidas para reducir la carga de trabajo de las mujeres, las niñas y los niños, como, por ejemplo, brindar estructuras para disminuir el consumo de agua y de leña, como cocinas eficientes y bombas de agua.

7.5 Evaluación y gestión de la violencia sexual y de género relacionada con los proyectos

La violencia sexual y de género está enraizada en relaciones de poder desiguales basadas en el género, lo cual significa que afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, y a personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Se deberán evaluar y prevenir los riesgos de violencia sexual y de género relacionados con el proyecto, respondiendo con rapidez y de manera adecuada a los incidentes de ese tipo de violencia¹⁶.

Los proyectos llevan personas y cambios sociales a las comunidades donde operan y, al hacerlo, pueden exacerbar los riesgos de violencia sexual y de género que ya existen en estas comunidades. También pueden crear nuevos riesgos de violencia sexual y de género, particularmente de abuso, explotación y acoso sexual por parte de las y los trabajadores del proyecto contra integrantes de la comunidad en situación de vulnerabilidad. Las trabajadoras y los trabajadores del proyecto también pueden verse expuestas o expuestos al acoso y al abuso sexual en el lugar de trabajo, sobre todo las mujeres y las minorías sexuales y de género que se desempeñan en entornos laborales tradicionalmente masculinos, en contextos laborales aislados o en ocupaciones o turnos donde constituyen una pequeña minoría.

Es recomendable que en el proceso de identificación de los impactos y riesgos de violencia sexual y de género y la definición de las medidas de prevención y

¹⁶ Las minorías sexuales, especialmente las mujeres transgénero, corren el riesgo de verse sometidas a formas específicas de violencia sexual y de género y crímenes de odio, por lo cual pueden necesitar protecciones adicionales.

mitigación se involucren partes interesadas clave, como organizaciones locales de mujeres, organizaciones de defensa de los derechos de las minorías sexuales y de género, servicios de salud, fuerzas de orden público y otros, según sea pertinente en el contexto local.

Las denuncias de violencia sexual y de género deben poderse canalizar a través del mecanismo de reclamación del proyecto y ser evaluadas por un comité equilibrado en términos de género.

La identificación de los riesgos de explotación y abuso sexual infantil debe ser parte del proceso de evaluación ambiental y social del proyecto, si la evaluación indica que existe tal riesgo, se definirán e implementarán medidas diferenciadas para prevenirlo y hacerle frente; este es un tema muy delicado y es poco probable que se plantee en los espacios de participación con las partes interesadas, por lo que puede ser necesario que el proyecto involucre a partes interesadas especializadas en los derechos de la infancia, como las autoridades nacionales de protección de la infancia, las organizaciones de derechos de la niña y el niño, y las organizaciones de derechos de las mujeres.

Los proyectos deben y difundir su política de tolerancia cero en cuestiones de violencia, explotación y abuso infantil; es recomendable capacitar a las trabajadoras y los trabajadores del proyecto y a las comunidades locales sobre la política y cómo denunciar las conductas indebidas.

7.6 Informes, verificación y seguimiento

Monitoreo y evaluación. En el marco del Plan de Gestión Ambiental y Social, la Banca Multilateral requiere que las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada, informen periódicamente sobre su cumplimiento de las normas aplicables, incluyendo los avances que registren en la consecución de objetivos relacionados con las acciones encaminadas a la igualdad de género, y la inclusión de las orientaciones sexuales y diversidad de género; los indicadores de seguimiento deben desglosarse para rastrear impactos diferenciados por sexo, edad y otras características. Si se evalúa que el proyecto tiene riesgos e impactos potenciales sobre las minorías sexuales y de género, esto debe tenerse en cuenta al diseñar el plan de seguimiento y evaluación.

Este seguimiento toma como referencia los requisitos establecidos en el acuerdo de préstamo, el Plan de Acción Ambiental y Social y las Normas de Desempeño Ambiental y Social; además de la revisión de informes, el seguimiento también

puede basarse en visitas al sitio e información de terceros, a través del análisis de las quejas e interacciones con la sociedad civil.

Como una estrategia para generar conocimiento en los proyectos financiados por la banca Multilateral es deseable que se genere un informe final e independiente de género, que de una manera concreta y práctica evidencie los pasos y acciones ejecutadas para la inclusión de la igualdad de género, de las diversas orientaciones sexuales y diversidad de género; este informe tendrá como propósito generar y difundir mayor evidencia sobre lo que funciona para avanzar de manera efectiva en la agenda de Género y Diversidad, considerando también la identificación y manejo de la interseccionalidad, así como las lecciones aprendidas¹⁷. Se espera que estos informes finales de género se constituyan en una importante guía para que otros proyectos logren identificar tempranamente aciertos, obstáculos y mejores prácticas. La estructura básica de este informe final de género se deberá presentar en la propuesta en la estructuración de los proyectos.

¹⁷ BID. Plan De Acción De Género y Diversidad del Grupo BID, 2022–2025.




**INCENTIVOS A LA INCLUSIÓN DE LA
DE EQUIDAD DE GÉNERO Y
DIVERSIDAD**

Los incentivos son estímulos encaminados a motivar a las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada, para que incluyan acciones que promuevan la equidad de género y diversidad desde las etapas tempranas del proyecto, logrando de esta manera beneficios no solo para las entidades sino para esta población. Por otro lado, los incentivos pueden aportar para que el proyecto reduzca los posibles riesgos e impactos sobre la igualdad de género y la diversidad.

A continuación, se presenta una lista de posibles incentivos para proyectos de infraestructura pública con participación privada.

- En los Términos de referencia incluir la necesidad de proponer acciones específicas que involucren en el ciclo del proyecto la igualdad de género, las orientaciones sexuales y diversidad de género.
- Dentro de los términos de la licitación, definir un puntaje para la formulación en el ciclo del proyecto de acciones encaminadas al involucramiento de la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género.
- Incentivo por involucrar proveedores liderados por mujeres o población LGBTIQ+.
- Presupuesto adicional para desarrollar una propuesta, si su alcance está fuera de los TDR de la licitación, pero va a permitir una exitosa inclusión de la equidad de género y diversidad. En estos casos, los desembolsos se harán por etapas cumplidas, previa presentación y validación de resultados exitosos.
- Mayor puntaje en la calificación de las postulaciones realizadas por las organizaciones de mujeres rurales.
- Reconocimiento y publicidad.

A photograph of two women in construction attire (hard hats and high-visibility vests) reviewing architectural blueprints on a construction site. The woman on the left is pointing at a section of the blueprint. The background shows a brick wall and a dark, industrial setting.

**PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA
PÚBLICA FINANCIADOS POR LA
BANCA MULTILATERAL QUE
INCLUYERON ACTIVIDADES PARA
LA IGUALDAD DE GÉNERO**

Las organizaciones multilaterales conciben la igualdad como un valor intrínseco, lo que significa que todas las personas y colectivos gozan de las mismas condiciones y oportunidades para ejercer sus derechos y lograr su potencial social, económico, político y cultural. Esto a su vez, implica promover el acceso a oportunidades iguales y la plena participación en la sociedad para las personas que enfrentan barreras debido a su identidad y que además las desigualdades de género interactúan con otras desigualdades, tales como las socioeconómicas, étnicas, raciales y por discapacidad¹⁸ u otros factores, y cómo esa interseccionalidad puede exacerbar las barreras al acceso a los beneficios de un proyecto y crear otras vulnerabilidades.

Desde el inicio y a lo largo del ciclo de vida de los proyectos de infraestructura, es esencial tomar determinadas medidas o acciones para lograr una infraestructura con perspectiva de género y para promover la igualdad de género. Estas medidas incluyen la incorporación de género en las actividades de participación de las partes interesadas, la realización de actividades de capacitación y de desarrollo de capacidades sobre cuestiones de género para el personal del proyecto y las comunidades locales, así como tener en los equipos de trabajo un/a experto en materia de inclusión social. En la tabla 9-1 se exponen algunos casos de proyectos financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en los cuales se ha incorporado la perspectiva de género en el desarrollo de la infraestructura.

Tabla 9-1. Igualdad de género en proyectos financiados por la banca multilateral

Nombre del proyecto – País	Objeto del proyecto	Actividades con enfoque de género durante el desarrollo del proyecto
<p>EC-L1111: Sistema Metropolitano de Transporte Urbano Quito – Ecuador</p>	<p>Financiar la construcción de 22 km de vía, 15 estaciones, material rodante y equipamiento para la Primera</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a los obreros del Metro de Quito en la prevención de la violencia en el espacio público. • Mensajes sobre igualdad de género, respeto y convivencia, en la publicidad general de construcción del Metro. • Generación de empleo para las mujeres en las áreas directivas, administrativas y operativas del Sistema Integrado de Transporte de Quito.

¹⁸ MORGAN, G., BAJPAI, A., CEPPI, P., AI-HINAI, A., CHRISTENSEN, T., KUMAR, S., CROSSKEY, S. y O'REGAN, N. La infraestructura al servicio de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Copenhague (Dinamarca), UNOPS. Disponible en: https://content.unops.org/publications/UNOPS-Infrastructure-for-Gender-Equality-and-the-Empowerment-of-women_ES.pdf

Nombre del proyecto – País	Objeto del proyecto	Actividades con enfoque de género durante el desarrollo del proyecto
<p>EC-L1111: Sistema Metropolitano de Transporte Urbano Quito - Ecuador</p>	<p>Línea del Metro de Quito¹⁹.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Campaña quiero andar tranquila, calles sin acoso:</i> campaña prevención y atención de violencia sexual en el espacio público y sistemas de transporte; implementación de procesos de sensibilización y capacitación continua a funcionarios y funcionarias que trabajan en el servicio; desarrollo e implementación de un protocolo de atención para que los funcionarios públicos sepan cómo responder ante una situación de violencia. • <i>Iniciativa cabinas cuéntame:</i> se implementaron cinco cabinas ubicadas en estaciones de transferencia de pasajeros para que las mujeres denuncien el acoso sexual en el transporte público. • <i>Iniciativa bájale al acoso:</i> sistema de denuncia y alerta cuando hay casos de acoso en el sistema de transporte público²⁰.
<p>BO-L1184: programa de agua y saneamiento para ciudades intermedias y comunidades menores - Bolivia²¹.</p>	<p>Mejorar las condiciones de vida de la población rural y de pequeñas localidades de Bolivia por medio del incremento de la cobertura de agua y saneamiento a través de acciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y formación de mujeres en trabajos relacionados a la construcción, operación y mantenimiento de los servicios. • Fortalecimiento de la participación en espacios públicos y la toma de decisiones de mujeres a través de capacitaciones a mujeres de las comunidades en áreas relacionadas con la autoestima, los derechos y el empoderamiento. • Concientización en las escuelas.

¹⁹ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). EC-L1111: Sistema Metropolitano de Transporte Urbano Quito. Perfil del proyecto. [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/EC-L1111>

²⁰ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). EC-L1111: Sistema Metropolitano de Transporte Urbano Quito. Informe Perspectiva de género. 2018 [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-1049342702-51>

²¹ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). BO-L1184: programa de agua y saneamiento para ciudades intermedias y comunidades menores. Perfil del proyecto. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/BO-L1184>

Nombre del proyecto – País	Objeto del proyecto	Actividades con enfoque de género durante el desarrollo del proyecto
BO-L1184: programa de agua y saneamiento para ciudades intermedias y comunidades menores - Bolivia	de construcción, ampliación y mejora en los sistemas de agua y saneamiento ²² .	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la incorporación de las mujeres en cargos de responsabilidad. • Desarrollo de soluciones técnicas de saneamiento adaptadas al género. • Desarrollo de un estudio específico de género e interculturalidad para el diseño del programa²³.
PE-L1226: programa integral de agua y saneamiento rural (PIASAR I) - Perú²⁴.	Mejorar las condiciones sanitarias y ambientales de las zonas rurales priorizadas del país, mediante la reducción de la brecha de cobertura de los servicios de Agua y Saneamiento ²⁵ .	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de participación y liderazgo dirigidos específicamente a mujeres. • Actividades de educación sanitaria y fortalecimiento de las JASS siguiendo un enfoque de género, procurando la participación significativa de mujeres en las instancias de capacitación²⁶.
CR-L1065: programa Red Vial Cantonal – II - Costa Rica²⁷	Mejora de la calidad de la red de carreteras cantonales, mediante: (i) intervenciones de rehabilitación y	Propone actividades para motivar y facilitar la participación de mujeres para trabajar en las Microempresas Asociativas de Mantenimiento Vial (MER). Las actividades propuestas son:

²² *Ibíd.*

²³ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). BO-L1184: programa de agua y saneamiento para ciudades intermedias y comunidades menores. Estudio de género e interculturalidad. Disponible en: <https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-1404194580-68>

²⁴ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). PE-L1226: programa integral de agua y saneamiento rural (PIASAR I). Perfil de proyecto. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/BO-L1184>

²⁵ *Ibíd.*

²⁶ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). PE-L1226: programa integral de agua y saneamiento rural (PIASAR I). Intervención social, género e interculturalidad. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/BO-L1184>

²⁷ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). Programa Red Vial Cantonal – II. Propuesta de Préstamo. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/CR-L1065>

Nombre del proyecto – País	Objeto del proyecto	Actividades con enfoque de género durante el desarrollo del proyecto
<p>CR-L1065: programa Red Vial Cantonal – II - Costa Rica</p>	<p>mantenimiento incorporando adaptaciones al Cambio Climático (CC), que resultarán en reducción de tiempo de viaje y costos de operación; y (ii) el fortalecimiento de las instituciones responsables de la gestión de la red vial²⁸.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de información en zonas intervenidas, dirigidas específicamente a mujeres. • Reuniones comunales informativas sobre las MER para mujeres. • Procesos de reclutamiento que consideren las experiencias de las mujeres en trabajos no remunerados²⁹.
<p>PR-L1084: Programa de Mejoramiento Caminos Vecinales – Paraguay</p>	<p>Aumentar la accesibilidad de zonas rurales y su conectividad con áreas de consumo y servicios públicos y sociales³⁰.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación de mujeres durante la ejecución de proyectos, particularmente en trabajos o rubros no tradicionales de la construcción de infraestructura. • Contratación de un especialista de género durante la obra civil. • Adecuación de los campamentos de obra, adaptado a las necesidades de las mujeres (baños y duchas para las mujeres, y habitaciones separadas). • Campañas de comunicación y sensibilización sobre temas de género a todos los empleados (mujeres y hombres) que estarán vinculados al proyecto. • Elaboración de un manual de convivencia que promueve en los campamentos de obra y trabajo de ambos sexos una cultura de igualdad, y establece sanciones específicas para los trabajadores que incumplan con las reglas establecidas en el manual.

²⁸ *Ibíd.*

²⁹ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). Programa Red Vial Cantonal – II. Análisis de género. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/CR-L1065>

³⁰ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). PR-L1084: Programa de Mejoramiento Caminos Vecinales. Perfil del proyecto. [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/PR-L1084>

Nombre del proyecto – País	Objeto del proyecto	Actividades con enfoque de género durante el desarrollo del proyecto
<p>PR-L1084: Programa de Mejoramiento Caminos Vecinales - Paraguay</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de talleres de capacitación técnica y práctica de mujeres en trabajos no tradicionales dentro de la construcción y mantenimiento de infraestructura vial, por ejemplo, operación de maquinaria pesada (pala cardadora, excavadora hidráulica, retroexcavadora) y temas diversos como topografía, laboratorio de suelos y seguridad laboral. • Pasantías remuneradas a fin de asegurar que las mujeres beneficiarias de las capacitaciones ganen experiencia práctica, pero que al mismo tiempo tengan un ingreso para mantener a sus familias durante este proceso³¹.

Fuente: BID. Adaptado INERCO Consultoría Colombia, 2023.

³¹ BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (BID). PR-L1084: Programa de Mejoramiento Caminos Vecinales. Informe aspectos sociales y género. 2014 [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/Document.cfm?id=39005693>



**DOCUMENTOS Y RECURSOS DE
APOYO**

A continuación, se sugieren algunos documentos y recursos que pueden ser consultados para lograr la adecuada inclusión de la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género en los proyectos de APP financiados por la Banca Multilateral, desde el marco nacional y la Banca Multilateral.

10.1 Marco nacional

- CONPES 4080 de 2022 «Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país»: propone generar las condiciones que le permitan al país avanzar hacia la equidad de género y a la garantía de los derechos económicos, sociales, culturales, de participación y de salud de las mujeres, así como la posibilidad de vivir una vida libre de violencias de género, contemplando un horizonte hasta 2030. Enlace de consulta: t.ly/A4le
- Programa de Certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Equipares (sello Equipares): es una iniciativa del Ministerio de trabajo con el apoyo del PNUD y la asistencia de la Consejería Presidencial para la equidad de la mujer, que cuenta con procedimientos y prácticas con enfoque de género. Enlace de consulta: t.ly/K2lo
- Herramienta empresarial de género - WEP: es una herramienta de diagnóstico gratuito, confidencial y de libre acceso en una plataforma en línea para que identifiquen sus fortalezas, debilidades y oportunidades para mejorar su desempeño en lo que se refiere a la igualdad de género. Con la colaboración de WEPs, ONU Mujeres en Colombia y Pacto Global Red Colombia, se creó una guía para la aplicación de la herramienta en Colombia y la adhesión a los principios de Empoderamiento de las Mujeres. Enlace de consulta de la guía: t.ly/AEtC – Enlace de consulta de la herramienta: t.ly/7lbb
- Cartilla de Género - Ministerio de Justicia. Presenta conceptos y temas clave sobre género y discriminación, nuevas masculinidades, violencia de género, atención de la violencia basada en género con enfoque étnico, y población LGBTI. Enlace de consulta: t.ly/JZ-6
- Guía género y cambio climático - Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible: guía para la integración de enfoque de género en proyectos, programas, planes y políticas del Sector de Transporte, para garantizar el

avance hacia la igualdad de género en la mitigación y adaptación al cambio climático. Esta guía se puede consultar en el siguiente enlace: t.ly/sUwN

- Guía de inclusión del enfoque de género en el ciclo de planeación y uso del trazador presupuestal de equidad para la mujer – DNP: presenta elementos generales para la incorporación del enfoque de género a lo largo del ciclo de la inversión pública y la utilización del Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer como herramienta para la identificación de los recursos de inversión y funcionamiento dirigidos al cierre de brechas de género y la garantía de los derechos de todas las mujeres. Esta guía se puede consultar en el siguiente enlace: <https://lc.cx/Kuo5C5>.
- Cartilla para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación y presupuestación - Subdirección de Género del DNP: Se presentan los elementos generales para el abordaje del enfoque de género con ejemplos propios del sector, así como la contextualización de sus líneas estratégicas y misionales. Adicionalmente se encuentra: I) los principales indicadores y preguntas a tener en cuenta en el diagnóstico para identificar brechas y problemáticas de género en el sector; II) las brechas generales de género; alternativas de solución y posibles objetivos a definir que estén orientados al logro de la igualdad de género y; III) posibles actividades asociadas a productos e indicadores de la Metodología General Ajustada (MGA) que pueden incluirse en la formulación o ajuste de proyectos e iniciativas públicas para que incorporen la perspectiva de género. Enlace de consulta: https://lc.cx/_2eiWh.

10.2 Banca multilateral

De la Banca Multilateral se recomienda consultar como mínimo los siguientes documentos: Plan de Acción de Género y Diversidad del Grupo BID 2022–2025, la Guía para la Norma de Desempeño Ambiental y Social -NDAS- 9: Igualdad de Género, 2021 del BID; del Banco Mundial están La Estrategia de Género, la Nota de buenas prácticas de Cómo abordar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/ASx) y el documento “¿Cómo abordar la violencia de género en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura?”, septiembre de 2018.

También se cuenta con la “Guía introductoria para la gestión de riesgos e impactos socioambientales en proyectos de infraestructura pública con participación privada”; donde se presentan orientaciones para la gestión de los riesgos e

impactos ambientales y sociales que pueden materializarse en el desarrollo de proyectos de infraestructura pública con participación privada, incluyendo lo relacionado con la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género.



**RECOMENDACIONES PARA
INCORPORAR LA EQUIDAD DE
GÉNERO Y DIVERSIDAD**

A continuación, se hacen algunas recomendaciones para que las entidades ejecutoras de proyectos de infraestructura pública con participación privada, tengan en cuenta al momento de iniciar el ciclo del proyecto, y de esta manera lograr una oportuna y adecuada incorporación de la igualdad de género, las orientaciones sexuales y diversidad de género, logrando que se tenga un impacto positivo al respecto.

- Desde que nace la idea del proyecto, se recomienda formular al menos un objetivo que involucre la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades de género.
- Desde las etapas tempranas, se deberá iniciar la sensibilización del equipo de trabajo respecto a la importancia de involucrar la igualdad de género, las diversas orientaciones sexuales e identidades en el proyecto, y durante el ciclo del proyecto, es pertinente realizar estas sensibilizaciones de manera periódica de manera que se cubra todo el personal involucrado. Esto va a facilitar que este enfoque se incluya de manera transversal en todas las etapas y dimensiones del proyecto.
- Desde la prefactibilidad es conveniente hacer un análisis previo de la situación de la igualdad de género, las orientaciones sexuales y diversidad de género, que permita conocer y comprender cómo podría el proyecto impactar positiva o negativamente las condiciones existentes al respecto.
- Hacer una exhaustiva identificación de las partes interesadas que tengan incidencia o puedan verse afectadas por el proyecto desde la perspectiva de la igualdad de género, las orientaciones sexuales y diversidad de género. Al respecto, se recomienda identificar entidades, instituciones y organizaciones que de alguna manera trabajen estos temas.
- Planear y desarrollar durante todo el ciclo del proyecto oportunos procesos de información y comunicación, que promuevan una representación equitativa de género y diversidad en la toma de decisiones. Así mismo, si se considera necesario, generar espacios independientes para analizar estos temas con las partes interesadas.
- En la planeación de las actividades que involucren a las comunidades y demás partes interesadas de los temas de igualdad de género y diversidad, se recomienda identificar los posibles obstáculos y dificultades que puedan tener para su participación, para implementar acciones que permitan superar dichos obstáculos y dificultades.
- Tener presente que los pasos para incorporar la igualdad de género y la diversidad en proyectos de infraestructura pública con participación privada, implica hacer el análisis y reporte en capítulos o numerales independientes de los resultados respecto a la igualdad de género y diversidad, en aspectos como diagnóstico, identificación de riesgos e

impactos, formulación de medidas de manejo, evaluación y seguimiento y procesos de información y comunicación.

- Se recomienda desde las etapas tempranas del proyecto definir la metodología y estructura del informe final de igualdad de género y diversidad, donde se identifiquen el camino recorrido y las lecciones aprendidas, brindando una guía para que otros proyectos logren identificar tempranamente aciertos, obstáculos y mejores prácticas.
- Respecto al personal involucrado en el proyecto, el contar con una persona experta en temas de género y diversidad puede facilitar la planeación, el desarrollo y el obtener los resultados esperados respecto a la igualdad de género y diversidad.
- Si bien en este documento se propone una guía de indicadores, cada proyecto debe construir los indicadores que sean pertinentes considerando que se relacionen con los objetivos propuestos, que sean alcanzables, que se pueda obtener la información requerida medirlos, que reflejen el impacto del proyecto; por último, debe tenerse en cuenta que los indicadores deben apoyar la toma de decisiones, identificando oportunamente resultados no deseados para aplicar los correctivos necesarios.



BIBLIOGRAFÍA

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Guía para la Norma de Desempeño Ambiental y Social -NDAS- 9: Igualdad de Género, 2021.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). EC-L1111: Sistema Metropolitano de Transporte Urbano Quito. Perfil del proyecto. [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/EC-L1111>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). EC-L1111: Sistema Metropolitano de Transporte Urbano Quito. Informe Perspectiva de género. 2018 [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-1049342702-51>

Banco Interamericano de Desarrollo. BO-L1184: programa de agua y saneamiento para ciudades intermedias y comunidades menores. Perfil del proyecto. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/BO-L1184>

Banco Interamericano de Desarrollo. BO-L1184: programa de agua y saneamiento para ciudades intermedias y comunidades menores. Estudio de género e interculturalidad. Disponible en: <https://www.iadb.org/Document.cfm?id=EZSHARE-1404194580-68>

Banco Interamericano de Desarrollo. PE-L1226: programa integral de agua y saneamiento rural (PIASAR I). Perfil de proyecto. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/BO-L1184>

Banco Interamericano de Desarrollo. PE-L1226: programa integral de agua y saneamiento rural (PIASAR I). Intervención social, género e interculturalidad. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/BO-L1184>

Banco Interamericano de Desarrollo. Programa Red Vial Cantonal – II. Propuesta de Préstamo. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/CR-L1065>

Banco Interamericano de Desarrollo. Programa Red Vial Cantonal – II. Análisis de género. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/CR-L1065>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). PR-L1084: Programa de Mejoramiento Caminos Vecinales. Perfil del proyecto. [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/es/project/PR-L1084>

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). PR-L1084: Programa de Mejoramiento Caminos Vecinales. Informe aspectos sociales y género. 2014 [en línea]. Disponible en: <https://www.iadb.org/Document.cfm?id=39005693>

Banco Mundial. estrategia de género y Nota sobre buenas prácticas: cómo abordar la violencia de género en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura.

Botero, María Camila. ¿Qué estamos haciendo para evitar los feminicidios en Colombia?. Mayo 2023.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 581 (31, mayo, 2000). Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. 2000.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 731 (14, enero, 2002). Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. Bogotá D.C. 2002.7pp

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 823 (7, julio, 2003). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres Bogotá D.C. 2010.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1009 (23, enero, 2006). Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género. Bogotá D.C. 2006.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1257 (4, diciembre, 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. 2008.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1429 (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo Bogotá D.C. 2010.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1496 (29, diciembre, 2011). Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. 2011. 3pp

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 2114 de (29, julio, 2021). Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. 2021. 6pp

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 2117 (29, julio, 2021). Por medio del cual se adiciona la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan. Bogotá D.C. 2021. 4pp

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 294 (16, julio, 1996). Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar Bogotá D.C. 1996

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1475 (14, julio, 2011). Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C. 2011.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1610 (02, enero, 2013). Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Bogotá D.C.2013

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1719 (18, junio, 2014). Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1761 (06, julio, 2015). Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely). Bogotá D.C.2015.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1996 (26, agosto, 2019). Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. Bogotá D.C.2019.

COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 2082 (18, febrero, 2021). Por medio de la cual se crea la categoría municipal de ciudades capitales, se adoptan mecanismos tendientes a fortalecer la descentralización administrativa y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C.2021.

COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1106 (29, junio, 2022). Por medio del cual se adiciona el Título 9 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, para establecer la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional de las Mujeres. Bogotá D.C, 2022. 7pp

COLOMBIA. GOBIERNO DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia (Julio 7 de 1991). Colombia.

COLOMBIA. MINISTERIO DE VIVIENDA. Ley 2172 (29, diciembre, 2021). Por medio de la cual se dictan medidas de acceso prioritario a los programas de vivienda digna a las mujeres víctimas de violencia de género extrema y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C: MinVivienda. 2021. 5pp

COLOMBIA. MINISTERIO DEL INTERIOR, MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, MINISTERIO JUSTICIA Y DEL DERECHO, Y MINISTERIO DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL. Decreto 4643 (9, diciembre, 2011). Por medio del cual se dictan medidas de asistencia, atención, reparación integral y de restitución de derechos territoriales a las víctimas pertenecientes a los pueblos y comunidades indígenas. Bogotá D.C, 2011.43 pp

COLOMBIA. MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL Y MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO. Decreto 4799 (20, diciembre, 2011). Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008. Bogotá D.C, 2011. 6pp

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRANSPORTE. Resolución 2830 (5, julio, 2019). Por la cual se crea el Comité Sectorial para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de equidad de género en el Sector Transporte. Bogotá D.C: Min Transporte, 2019. 4 pp.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 455 (21, marzo, 2020). Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo. Bogotá D.C, 2020. 3pp.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. Decreto 1426 (29, julio, 2022). Por medio del cual se adiciona el Título 10 a la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, para crear el Programa Nacional de Casas de Mujeres Empoderadas. Bogotá D.C, 2022. 3pp

CONPES 4080. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País. Abril 2022.

Departamento Nacional de Planeación. Guía de Asociaciones Público Privadas. Capítulo 1, La Asociación Público Privada. 2014

Departamento Nacional de Planeación: Guía de buenas prácticas para la ejecución de proyectos APP.

Fundación Paz y Reconciliación. Boletín - Violencia Contra la Población LGTBIQ+ en Colombia. Junio de 2023.

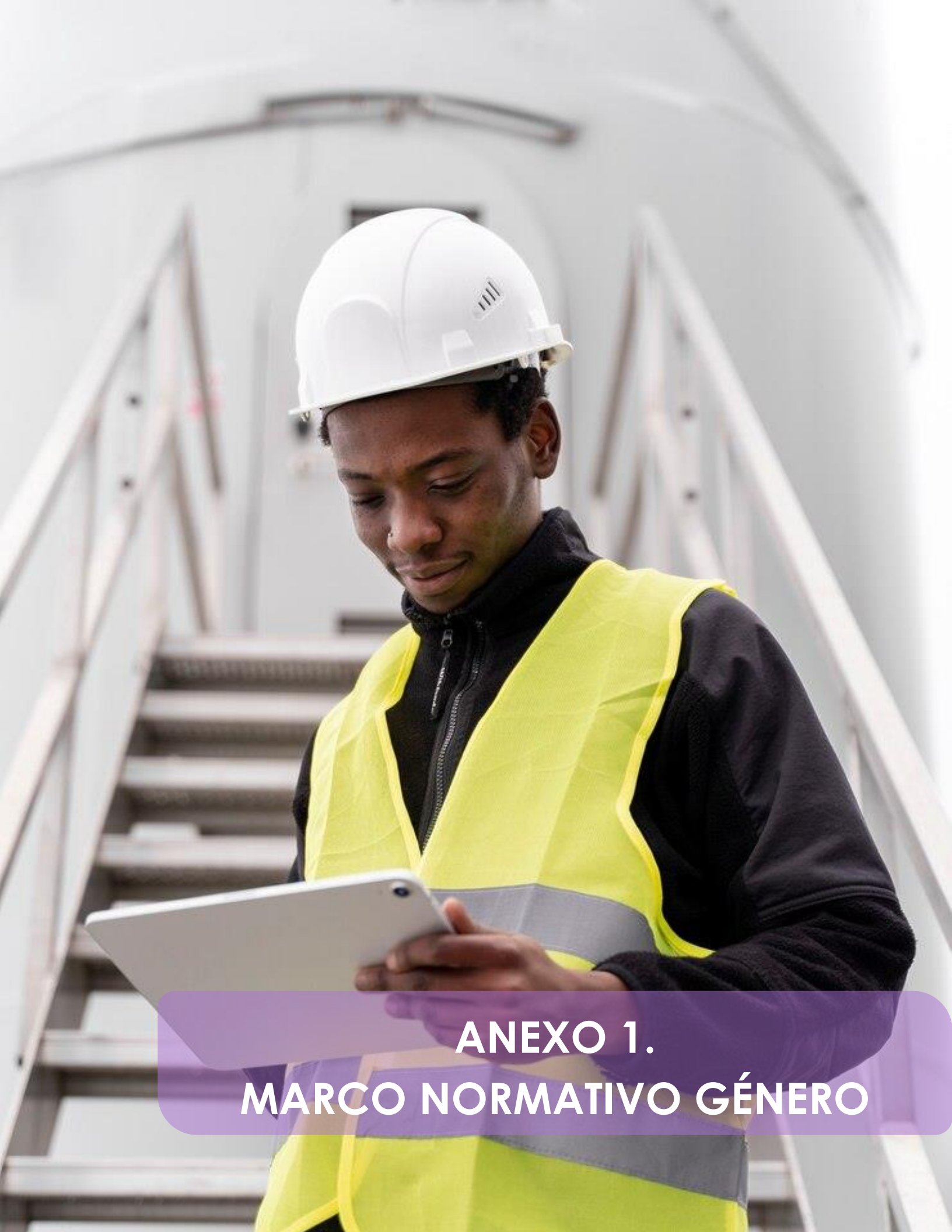
Gélvez Rubio Tatiana, Rozo Romero Cindy. El feminicidio en Colombia: La tarea pendiente de las cifras que aún no hemos calculado. Universidad Externado de Colombia. Junio de 2023.

Morgan, G., Bajpai, A., Ceppi, P., Al-Hinai, A., Christensen, T., Kumar, S., Crosskey, S. y O'Regan, N. La infraestructura al servicio de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Copenhague (Dinamarca), UNOPS. Disponible en: https://content.unops.org/publications/UNOPS-Infrastructure-for-Gender-Equality-and-the-Empowerment-of-women_ES.pdf

Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. Colombia potencia mundial de la vida,

Universidad Alberto Hurtado. Fundación Chile Mujeres. Unión Europea. Proyecto fomento a la igualdad de género en el trabajo. Indicadores de género. Chile, 2020.

Vicepresidencia de la República. Ministerio de Relaciones Exteriores. Tratados Relativos a la Protección de la Mujer. Bogotá, 2022.



ANEXO 1.
MARCO NORMATIVO GÉNERO

Identificación de diferencias y puntos en común entre la normatividad colombiana y lo sugerido por la banca multilateral en cuanto a la gestión de riesgos e impactos socio ambientales relacionados con la equidad de género, orientaciones sexuales e identidad de género

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>NDAS 9. Igualdad de Género Identificar los posibles riesgos e impactos de género, orientación sexual e identidad de género a lo largo del ciclo de vida de los proyectos e introducir medidas eficaces para evitarlos, prevenirlos o mitigarlos y así eliminar la posibilidad de crear desigualdades o reforzar las preexistentes.</p>		
<p align="center">Identificación y evaluación de los riesgos e impactos sexuales y de género</p>		
<p>Se debe identificar y evaluar posibles riesgos e impactos de género que puedan afectar desproporcionadamente por parte del proyecto sobre las mujeres, las niñas y las minorías sexuales y de género como resultado de sus diferentes medios de vida, régimen de propiedad, actividades comunitarias y cargas domésticas, entre otros aspectos. Si se detectan posibles riesgos e impactos de esa índole, es necesario efectuar un análisis de género para determinar y evaluar la probabilidad y gravedad de los riesgos identificados y definir las medidas adecuadas para prevenirlos, reducirlos, mitigarlos y/o compensarlos. El análisis de género debe llevarse a cabo</p>	<p>El artículo 43 de la Constitución Política consagra que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p> <p>En el Código Sustantivo del Trabajo se establece la igualdad de derechos y garantías laborales para hombres y mujeres, en la forma en que fue modificado por la Ley 1496. Se consagra</p>	<p>Si bien existe un amplio desarrollo legal y reglamentario en todo lo relacionado con la igualdad de género, este se orienta principalmente al plano laboral y a la protección del maltrato y prácticas discriminatorias contra la mujer.</p> <p>Los estándares definidos contribuyen a la concreción de estos principios y garantías.</p>

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>en el marco del proceso de debida diligencia ambiental y social del proyecto, y debe evaluar la manera en que las relaciones de género en la zona de influencia del proyecto pueden traducirse en impactos desproporcionados por género, al igual que las medidas más idóneas para gestionar los riesgos e impactos de género, en función de la jerarquía de mitigación.</p> <p>El análisis de género identifica y analiza, entre otros aspectos: las desigualdades de género existentes en el acceso y control de recursos tales como la tierra, los recursos naturales, la vivienda y los activos; las brechas de género en el empleo, las oportunidades de empleo, las actividades generadoras de ingresos, el acceso al crédito, las actividades de subsistencia y la distribución desigual del trabajo no remunerado; las convenciones de género relativas a la participación en la esfera pública y el acceso a los espacios decisorios; y los intereses y prioridades de las personas de todos los géneros.</p>	<p>que la Maternidad gozará de la protección especial del Estado y a partir del artículo 235A establece las reglas para hacer efectiva esta protección, incluyendo la licencia de maternidad y la prohibición de despido si justa causa de la mujer embarazada o en lactancia.</p> <p>La Ley 581 de 2011 procura asegurar la adecuada y efectiva participación de la mujer en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, definiendo cuotas de participación en los cargos públicos. En cuanto al sector privado, advierte sobre la necesidad de desarrollar medidas para promover la participación de las mujeres en todas las instancias de decisión de la sociedad civil, imponiendo una responsabilidad en este sentido a la Presidencia de la República, en cabeza de la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Educación Nacional, gobernadores, alcaldes y demás autoridades del orden nacional, departamental, regional, provincial, municipal y distrital. En este sentido, establece el Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la</p>	

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>En la mayoría de los casos, el análisis de género puede integrarse en la Evaluación de Impacto Ambiental y Social (EIAS) general y en el Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) del proyecto. En otros casos, y de acuerdo con el tipo de impactos identificados, puede incorporarse en los planes de gestión pertinentes (por ejemplo, el plan de acción de reasentamiento y/o de restauración de los medios de subsistencia, el análisis sociocultural/plan de pueblos indígenas, el plan de participación de las partes interesadas). Por último, los proyectos con riesgos de género significativos pueden requerir un plan independiente.</p> <p>Como punto de partida en el proceso de identificación, se puede tener en cuenta los riesgos de género que tienen más probabilidades de producirse en los proyectos de inversión:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El desplazamiento físico y/o económico. • El aumento de la violencia sexual y de género, particularmente los abusos, explotación y acoso sexual, que pueden surgir a partir de la interacción de las trabajadoras y los 	<p>Mujer. Impone a las autoridades en deber de vigilar el cumplimiento de la legislación que establece igualdad de condiciones laborales, con especial cuidado a que se haga efectivo el principio de igual remuneración para trabajo igual.</p> <p>La Ley 823 de 2013 Establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. Consagra que la mujer gozará de la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto.</p> <p>También dispone que los procesos de formación y capacitación de los recursos humanos en salud, públicos y privados deben incorporar la perspectiva de género. Impone al Estado el deber de garantizar el acceso de las mujeres a todos los programas académicos y profesionales en condiciones de igualdad con los varones.</p> <p>Consagra que el Gobierno debe diseñar programas especiales de crédito y de subsidios que permitan a la</p>	

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>trabajadores del proyecto y las comunidades locales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El incremento de las enfermedades de transmisión sexual, el embarazo adolescente y la trata de personas, que pueden darse en proyectos que involucran una gran afluencia de trabajadores de fuera de la comunidad. • El aumento desigual del trabajo no remunerado, que puede ocurrir en proyectos que demandan trabajo comunitario no remunerado que es realizado mayoritariamente por las mujeres, como cocinar, conseguir leña y organizar a la comunidad. • Los riesgos para la salud y la seguridad vinculados con los roles de género en la comunidad. Por ejemplo, los proyectos que contaminan las fuentes de agua y causan enfermedades transmitidas por el agua en comunidades donde las mujeres, las niñas y los niños son responsables de conseguir agua; o proyectos que implican la circulación de maquinaria pesada en la cercanía de escuelas, centros de salud, mercados o lugares frecuentados por menores, personas de edad avanzada y personas con movilidad reducida. • El acceso desigual a las oportunidades y los beneficios económicos 	<p>mujer acceder a la vivienda en condiciones adecuadas de financiación a largo plazo.</p> <p>La Ley 1009 de 2006 crea el observatorio de asuntos de género.</p> <p>La Ley 1257 de 2008 define la violencia contra la mujer y establece los principios que rigen la ley. Consagra los derechos de las mujeres a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal. Derechos que deben ser efectivos tanto para todas las mujeres dentro del territorio nacional, como para las connacionales que se encuentren en el exterior.</p> <p>Establece medidas de protección en casos de violencia familiar y en ámbitos diferentes al familiar.</p> <p>Modifica el artículo 210 A del Código Penal, sobre acoso sexual.</p>	

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>derivados del proyecto, incluidos el trabajo remunerado, la capacitación, el crédito y las oportunidades de negocio, que pueden producirse en proyectos cuyos requisitos de participación pueden generar exclusión, de manera directa o indirecta. Por ejemplo, un proyecto agrícola que requiere a quienes postulan a un préstamo que presenten títulos de propiedad de la tierra como garantía en una región con grandes brechas de género en la propiedad de la tierra y que distribuye semillas a través de cooperativas que restringen la participación de las mujeres en sus directorios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El involucramiento desigual en el proceso de participación de las partes interesadas, que puede ocurrir en proyectos que, entre otros factores, implican espacios de toma de decisiones con importantes brechas de género en términos de participación (por ejemplo, consejos indígenas, comités de gestión del agua, directorios de cooperativas forestales), se desarrollan en comunidades con ideas tradicionales en relación con la participación de las mujeres en los espacios públicos, o estigmatizan a las minorías sexuales y de género. 	<p>La Ley 1429 de 2010 Establece en el artículo 11 un beneficio para los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres.</p> <p>La Ley 1469 de 2011 modifica el Código Sustantivo del Trabajo para establecer que todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías. Establece mecanismos de seguimiento y sanciones por incumplimiento.</p> <p>La Ley 1761 de 2021 crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo. Entre las disposiciones de la Ley 2114 de 2021 se definen como prácticas discriminatorias la exigencia de pruebas de embarazo y las preguntas sobre planes reproductivos en las entrevistas de trabajo.</p> <p>La Ley 2117 de 2021 establece medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones. Existe un desarrollo reglamentario de todas estas</p>	

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
	disposiciones, principalmente contenido en los Decretos 4643 de 2011, 4799 de 2011, 45 de 2020, 1106 de 2022, y 1426 de 2022.	
Evitación, mitigación o compensación de impactos y riesgos		
<p>En los casos en que el análisis de género haya identificado riesgos e impactos de género negativos que puedan afectar de manera desproporcionada a determinadas personas debido a su género, se debe incorporar en el diseño del proyecto medidas para (i) evitar, minimizar o mitigar los impactos negativos identificados, o bien brindar compensación al respecto con mecanismos que promuevan la igualdad de género y (ii) asegurarse de que las personas de distintos géneros, incluidas las mujeres y las minorías sexuales y de género, que puedan verse afectadas por el proyecto, reciban beneficios sociales y económicos iguales a los recibidos por otros miembros de la comunidad, evitando con ello reforzar las desigualdades de género.</p> <p>Las medidas de mitigación definidas en el análisis de género deben ir</p>	<p>Se remite al marco normativo ya analizado.</p>	<p>Se reitera que, si bien existe un amplio desarrollo legal y reglamentario en todo lo relacionado con la igualdad de género, este se orienta principalmente al plano laboral y a la protección del maltrato y prácticas discriminatorias contra la mujer.</p> <p>Los estándares definidos contribuyen a la concreción de estos principios y garantías.</p>

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS?	Principales diferencias y puntos en común
<p>acompañadas de indicadores de seguimiento y evaluación sensibles al género que permitan monitorear el desempeño de la implementación de las medidas acordadas y su efectividad. Esto requiere, como mínimo, que todos los indicadores clave estén desagregados por género. De acuerdo con las características del proyecto y el análisis de situación, los indicadores también deben estar desagregados por edad, raza, identidad étnica, orientación sexual, situación migratoria, condición de discapacidad, composición del hogar y otros factores pertinentes para las personas en situación de riesgo que sufran los impactos del proyecto.</p> <p>De acuerdo con la NDAS y EAS 2 «No discriminación e igualdad de oportunidades» se debe asegurar de que no exista discriminación por motivos de género, identidad de género, orientación sexual, embarazo, permiso parental o estado civil, y también velar por que los trabajadores reciban un tratamiento igualitario e igualdad salarial por trabajo de igual valor.</p>		

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
Gestión de los impactos desproporcionados en situaciones de reasentamiento físico involuntario o desplazamiento económico		
<p>Se debe considerar los requisitos relacionados con la NDAS y EAS 5 «Adquisición de tierras y reasentamiento involuntario» en todos los casos que encierren la posibilidad de reasentamiento físico involuntario o desplazamiento económico. Según la importancia de los impactos, ello podrá incluir lo siguiente: (i) análisis internos de los hogares para identificar las diferencias de género en las fuentes de subsistencia, incluidas las informales; (ii) un análisis de los derechos de las mujeres sobre la tierra y su uso, incluidos derechos de tenencia en copropiedad y de uso sobre las tierras comunales y otros activos; y (iii) análisis del impacto del reasentamiento sobre la capacidad de las mujeres para trabajar. Adicionalmente, es pertinente tener las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En relación con el derecho a recibir compensación y con su entrega se debe tener en cuenta: (i) las actividades productivas de las mujeres y las actividades que llevan a cabo en sus 		

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>hogares, (ii) modalidades justas de pago de compensación en efectivo, (iii) participación en la titularidad de la propiedad a la que se ha efectuado el reasentamiento, (iv) preferencias en cuanto al reasentamiento y (v) cualquier otro tema relacionado con el género.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La documentación sobre la titularidad o la ocupación y los arreglos de compensación debe emitirse a nombre de ambos cónyuges o cabezas de familia. • En el proceso de consulta se debe asegurar que se obtengan todas las perspectivas y que en todos los aspectos de la planificación y ejecución del reasentamiento se tengan en cuenta los intereses de las personas de todo género, identidad de género u orientación sexual. Así mismo, se debe analizar y documentar todas las preferencias desagregadas por género en cuanto a mecanismos de compensación, tierras de reemplazo o acceso alternativo a activos y recursos naturales en lugar de dinero en efectivo, y las percepciones en cuanto a seguridad para las personas de todo género, identidad de género u orientación sexual. • Se debe ofrecer por igual asistencia para el 		

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>mejoramiento o la restauración de los medios de subsistencia, con elementos tales como mejora de las actividades agrícolas existentes, capacitación, acceso a crédito, emprendimiento y oportunidades de trabajo, independientemente del género de las personas y de manera adaptada a sus respectivas necesidades.</p>		
<p>Evaluación y gestión de la violencia sexual y de género relacionada con los proyectos</p>		
<p>Se debe identificar, evaluar y prevenir los riesgos de violencia sexual y de género relacionado con el proyecto, incluido la explotación y abuso sexual de menores. Así mismo, se debe responder de manera adecuada a los incidentes de ese tipo de violencia, mediante las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y evaluar cualquier riesgo del proyecto que exacerbe la violencia sexual y de género en la comunidad, lo que incluye la trata de personas y el acoso, la explotación y el abuso sexuales. • Si la evaluación indica un riesgo de violencia sexual y de género, definir e implantar medidas para prevenirlo y abordarlo (por ejemplo, políticas de los 	<p>Se remite al marco normativo ya analizado.</p>	<p>Se reitera que, si bien existe un amplio desarrollo legal y reglamentario en todo lo relacionado con la igualdad de género, este se orienta principalmente al plano laboral y a la protección del maltrato y prácticas discriminatorias contra la mujer.</p> <p>Los estándares definidos contribuyen a la concreción de estos principios y garantías.</p>

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>contratistas en materia de acoso sexual y códigos de conducta de los trabajadores; sensibilización de los trabajadores del proyecto y de la comunidad local, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responder a cualquier indicio o verificación de un incidente de violencia sexual y de género, velando por que las personas que lo hayan sufrido tengan acceso a diversas formas de apoyo y servicios. • Asegurar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces que minimicen la carga de denuncia que recae sobre las víctimas, ofrezcan servicios con sensibilidad en materia de género y minimicen el riesgo de represalias. Esos mecanismos deben contener procedimientos específicos para la violencia sexual y de género, incluida la denuncia de manera confidencial con documentación segura y ética. <p>Dado que los riesgos relacionados con el proyecto pueden cambiar con el tiempo, deben ser objeto de una evaluación continua a lo largo de la vida del proyecto, sobre todo cuando cambian las circunstancias del</p>		

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>proyecto. En proyectos con alto riesgo de violencia sexual y de género, esta evaluación debe ser realizada por profesionales competentes para asegurar que se ejecute de manera sensible, segura y ética. El proceso de identificación de los riesgos de violencia sexual y de género y de definición de las medidas de prevención y mitigación debe llevarse a cabo con la participación de las partes interesadas clave, como organizaciones locales de mujeres, organizaciones de defensa de los derechos de las minorías sexuales y de género, servicios de salud, fuerzas de orden público y otros, según sea pertinente en el contexto local. Debido a lo delicado del tema, deben adoptarse recaudos para asegurar que el proceso tome en consideración las normas sociales y no cree tensiones con la comunidad, a la vez que garantice que los grupos particularmente vulnerables puedan participar con seguridad, privacidad y confidencialidad.</p> <p>Se debe tener un mecanismo de quejas y reclamos del proyecto para recibir, registrar y manejar las denuncias de violencia sexual</p>		

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>y de género presentadas. Las denuncias de violencia sexual y de género deben ser evaluadas por un comité equilibrado en términos de género. Cualquier persona involucrada en el mecanismo de reclamación debe estar específicamente capacitada para manejar las reclamaciones de violencia sexual y de género confidencialmente, con empatía y respeto y sin emitir juicios. Es importante que el mecanismo de reclamación se adapte continuamente y que sea ampliamente divulgado.</p>		

Participación equitativa de personas de todos los géneros en las consultas

<p>Además de considerar los requisitos relativos a la participación de las partes interesadas y la divulgación de información de conformidad con la NDAS y EAS 10, se debe asegurar de que personas de todos los géneros tengan una interacción y participación efectiva, mediante las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurarse de que el proceso de consulta refleje las preocupaciones de personas de todo género, identidad de género y orientación sexual. Las 	<p>Se remite al marco normativo ya analizado.</p>	<p>Se reitera que, si bien existe un amplio desarrollo legal y reglamentario en todo lo relacionado con la igualdad de género, este se orienta principalmente al plano laboral y a la protección del maltrato y prácticas discriminatorias contra la mujer.</p> <p>Los estándares definidos</p>
---	---	---

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>personas de distintos géneros pueden tener diferentes puntos de vista e intereses, incluso dentro del mismo grupo de partes interesadas. Pueden surgir diferencias acerca de cómo se han de evaluar los riesgos, se valoran distintas cosas o se puede evitar o reparar un daño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurarse de que no haya ninguna discriminación por motivos de género que pueda restarle a un grupo capacidad de influir en la toma de decisiones en el proceso de consulta. • Identificar y abordar los obstáculos que impiden a las mujeres y a las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género participar en las consultas (por ejemplo, menor educación, limitaciones de tiempo y movilidad, menor acceso a información, barreras idiomáticas, menos poder decisorio y experiencia de participación, problemas de seguridad, etc.). Las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género pueden ser menos capaces de hablar en ambientes públicos o bien sufrir limitaciones de movilidad (como las que se deben al hecho de tener que cuidar de niños o de personas mayores en el caso de las mujeres) que 		<p>contribuyen a la concreción de estos principios y garantías.</p>

Norma de Desempeño	Normativa colombiana relacionada con la NDAS9	Principales diferencias y puntos en común
<p>les impidan asistir a reuniones de consulta celebradas en lugares un poco alejados de sus hogares.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilitar la adopción de medidas para asegurar la participación significativa de las mujeres y las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género en las consultas, lo que incluye horas adecuadas para las reuniones, transporte, servicios de guardería y convocatoria de reuniones separadas, cuando sea necesario. 		