



Guía para la prevención y atención de la violencia basada en género en los proyectos

Unidad de Soluciones Ambientales y Sociales (VPS/ESG)

Washington D.C., 2024



Copyright ©2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

Licencia CC BY 3.0 IGO



Autoría:

Julia Míguez Morais, especialista social en ESG

Marta Bustamante, especialista en igualdad de género (Social Capital Group)

Diana León, gerente de proyectos (Social Capital Group)

Agradecimientos:

Agradecimientos al equipo revisor de ESG conformado por Serge-Henri Troch (jefe de unidad), Patricia Henríquez Revoredo (especialista social sénior), José Luis de la Bastida (especialista social sénior), Fredrik Lindblom (especialista social sénior) y Lidia Rebouças (especialista social sénior).





Tabla de Contenido

1	Siglas	06
2	Introducción y objetivo	08
3	Violencia basada en género en los proyectos	10
3.1	Abuso, Explotación y Acoso Sexual	12
3.1.1	Abuso Sexual	12
3.1.2	Explotación Sexual	13
3.1.3	Acoso Sexual	13
3.2	Factores de Riesgo	15
3.3	Impactos	16
4	Prevención y atención del abuso, explotación y acoso sexual en los proyectos	17
4.1	Agencias Ejecutoras	19
4.2	Empresas Contratistas	21
5	Buenas prácticas de prevención y atención del abuso, explotación y acoso sexual en los proyectos	22
5.1	Prevención	23
5.1.1	Política sobre Abuso, Explotación y Acoso Sexual	23
5.1.2	Código de Conducta	24



5.1.3	Capacitación a los trabajadores(as)	25
5.1.4	Información a la comunidad	26
5.2	Atención	27
5.2.1	Mecanismo de Reclamación del proyecto	27
5.2.2	Protocolo de Respuesta a Denuncias	29
5.2.3	Identificación de Servicios Especializados de Atención a Víctimas	33

6 Anexos 35

Anexo 1	Modelo de Política sobre Abuso, Explotación y Acoso Sexual	36
Anexo 2	Modelo de Código de Conducta	38
Anexo 3	Legislación sobre violencia de género en América Latina y el Caribe	40
Anexo 4	Ejemplos de carteles con mensajes sobre AEyAS	42
Anexo 5	Videos de sensibilización sobre situaciones de AEyAS en proyecto	43
Anexo 6	Recursos bibliográficos	45

SIGLAS





Siglas

AE	Agencia Ejecutora
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
EIAS	Evaluación de Impacto Ambiental y Social
AEyAS	Abuso, Explotación y Acoso Sexual
MPAS	Marco de Política Ambiental y Social
NDAS	Norma de Desempeño Ambiental y Social
PGAS	Plan de Gestión Ambiental y Social
PPPI	Plan de Participación de Partes Interesadas
VBG	Violencia Basada en Género

INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO





Introducción y objetivo

En octubre de 2020 el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aprobó su Marco de Política Ambiental y Social (MPAS), en el cual reafirma su compromiso para gestionar los riesgos ambientales y sociales de los proyectos que apoya y sitúa el respeto a los derechos humanos como eje central en la gestión de estos riesgos. El MPAS reconoce que la Violencia Basada en Género (VBG), y especialmente el Abuso, Explotación y Acoso Sexual (AEyAS) es un riesgo siempre presente en los proyectos y establece requisitos claros para prevenir y mitigar este riesgo y responder de manera ágil y oportuna cuando sucede un hecho de VBG.

El riesgo de VBG es abordado en las Normas de Desempeño Ambiental y Social (NDAS) 1 (Evaluación y Gestión de los Riesgos e Impactos Ambientales y Sociales), NDAS 2 (Trabajo y Condiciones Laborales), NDAS 4 (Salud y Seguridad de la Comunidad) y NDAS 9 (Igualdad de Género). La NDAS 9 desarrolla en detalle las obligaciones de las Agencias Ejecutoras para prevenir y responder a la VBG en el marco de sus operaciones, partiendo del reconocimiento de que todo proyecto puede incrementar el riesgo de violencia en el territorio donde se implementa. La NDAS 9 reconoce que si bien la VBG puede ser sufrida y ejercida por personas de cualquier género, las víctimas mayoritarias de esta violencia son mujeres, niñas, niños y personas de diversa orientación sexual e identidad de género¹.

Esta Guía tiene como objetivo ofrecer un marco conceptual para apoyar el diseño e implementación de medidas para la prevención y atención de riesgos relacionados con la Violencia Basada en Género en los proyectos, especialmente el Abuso, Acoso y Explotación Sexual. Su finalidad es apoyar a los especialistas socioambientales de las Agencias Ejecutoras y las empresas contratistas, supervisoras y consultoras a:

- Fortalecer su comprensión sobre la naturaleza del riesgo de VBG en los proyectos, así como los factores que contribuyen en su generación.
- Diseñar medidas para prevenir y manejar el riesgo de VBG en los proyectos.
- Definir mecanismos y procedimientos para atender y responder a los casos de VBG que sucedan en los proyectos.

¹ Esta Norma de Desempeño promueve un enfoque interseccional, es decir, reconoce que las personas no solo se enfrentan a las desigualdades de género y orientación sexual, sino a diversos tipos de factores que interactúan, se suman y condicionan entre sí, como la edad, las características étnico-raciales, idiomáticas o la lengua, la nacionalidad o procedencia urbana/rural, la condición de refugiado/migrante, discapacidad, capacidad socioeconómica, cosmovisión cultural, posición ideológica y opinión política, entre otras, que pueden ampliar y/o profundizar las brechas y formas de exclusión entre las personas y los grupos sociales.

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN LOS PROYECTOS





Violencia basada en género en los proyectos

La Violencia Basada en Género es todo acto lesivo perpetrado contra la voluntad de una persona y que está basado en su género, orientación sexual o identidad de género. Incluye actos que infligen un daño físico, sexual, psicológico y económico, así como las amenazas de dichos actos, ya sea que estos se cometan en espacios del ámbito público (la calle, el lugar de trabajo, la escuela, el transporte público) o el ámbito privado (el hogar).

Esta Guía utiliza el término “Violencia Basada en Género (VBG)” porque con éste se reconoce que la violencia no afecta a las personas de manera indiscriminada, sino que está arraigada en las desigualdades de género y afecta de manera desproporcionada a las mujeres, niñas, niños y personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. La expresión VBG se utiliza ampliamente en la literatura académica, en los informes de organismos internacionales y en la legislación de muchos países para describir este tipo de violencia. En algunos países o contextos se utilizan términos similares como: “Violencia de Género, Violencia Contra las Mujeres, Violencia Machista, Violencia Sexista”, que en general expresan la misma realidad.

La VBG vulnera los derechos humanos fundamentales de las personas, el derecho a la vida, la integridad física, la libertad, la igualdad y la no discriminación. La VBG es un problema presente en todos los países y todos los contextos, y tiene como principales víctimas a las mujeres, a las niñas y a personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. Las encuestas nacionales disponibles en Latinoamérica muestran que entre el 63% y el 76% de las mujeres han vivido algún episodio de Violencia Basada en Género en distintos ámbitos de su vida, y que una de cada 4 mujeres entre 15 y 49 años ha experimentado violencia física y/o sexual por parte de su pareja al menos una vez a lo largo de su vida². Ello significa que todos los proyectos financiados por el BID se desarrollan en contextos donde la VBG está presente, y ya lo estaba antes de la llegada del proyecto. Los proyectos, y sus trabajadores(as), no son ajenos a esta realidad, sino que con frecuencia comparten las normas culturales que normalizan y legitiman la VBG, al punto de que ellos mismos pueden ser también autores de violencias. A pesar de su prevalencia, la VBG suele ser un problema oculto; que si no se aborda de manera intencional puede ser fácilmente ignorado. El MPAS, y específicamente la NDAS 9, requiere que todo proyecto identifique y evalúe los riesgos de VBG relacionada con el proyecto; defina e implemente medidas para evitar y abordar estos riesgos; y en caso de suceder cualquier episodio de VBG, responda de manera rápida y adecuada.

La VBG abarca un amplio rango de tipos y manifestaciones de violencia. Esta Guía se centra en las formas de VBG más habituales en los proyectos, especialmente los proyectos de infraestructura, que son las violencias ejercidas por los trabajadores del proyecto, ya sea en contra de personas de

² CEPAL, 2022. Poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas y al femicidio o feminicidio. Reto clave para la construcción de una sociedad del cuidado. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe, p. 3.
<https://www.cepal.org/es/infografias/poner-fin-la-violencia-mujeres-ninas-al-femicidio-o-feminicidio-reto-clave-la>

la comunidad o en contra de otros trabajadores(as) del proyecto, lo que normalmente se denomina **Abuso, Explotación y Acoso Sexual (AEyAS)**³.

Cuando se habla de los trabajadores(as) del proyecto se está incluyendo a todas las personas que mantienen una relación contractual para la ejecución del proyecto; ya sea personas empleadas directamente por la Agencia Ejecutora; por empresas contratistas y subcontratistas; consultores externos; o proveedores de servicios de mantenimiento, seguridad, transporte, alojamiento, alimentación y lavado de ropa, entre otros.

Esta Guía se centra en los riesgos de AEyAS en el contexto de un proyecto, entendido como cualquier espacio donde un trabajador del proyecto lleva a cabo tareas relacionadas con el mismo: sitio de obras y sus inmediaciones, campamentos, viviendas privadas en las que se alojan los trabajadores, vehículos de transporte del proyecto, espacios físicos de interacción con la comunidad, espacios virtuales y redes sociales, entre otros.

A continuación, se muestran algunos ejemplos de la forma como se presentan el Abuso, la Explotación y el Acoso sexual en el marco de los proyectos.

3.1 Abuso, Explotación y Acoso Sexual

3.1.1 Abuso Sexual

El Abuso Sexual es la intrusión o amenaza física real de carácter sexual, ya sea mediante la fuerza o bajo condiciones desiguales o coercitivas⁴. En el contexto de un proyecto, el Abuso Sexual se produce cuando un trabajador(a) del proyecto usa la fuerza o su posición de poder sobre una persona de la comunidad o un colega para cometer un acto sexual no deseado o amenazar con dicho acto.

Ejemplos de Abuso Sexual en la Comunidad

Un consultor del programa de apoyo a microemprendimientos aprovecha un momento a solas con una de las mujeres beneficiarias del programa para atacarla sexualmente. Luego la amenaza con retirarla del programa si le cuenta a alguien lo sucedido.

El jefe de obra se gana la confianza de una adolescente, hija de una trabajadora del comedor del campamento; la halaga; le hace regalos; y finalmente se involucra sexualmente con ella. Él le pide no decirle nada a su madre porque ésta no lo entendería y, además, su reacción podría llevarla a perder su trabajo en el campamento.

³ Esta Guía no aborda explícitamente otras formas de VBG que también pueden darse en los proyectos, como la esclavitud sexual, el tráfico de personas con fines de explotación sexual, el sexo transaccional por coerción, o la violencia de pareja. No obstante, los factores de riesgo y las medidas de mitigación y atención propuestas en la Guía pueden también ser aplicables a estas problemáticas.

⁴ BID, 2021. Guía para la norma de desempeño ambiental y social 9: Igualdad de Género, Pag 26. <http://www.iadb.org/es/quienes-somos/tematicas/soluciones-ambientales-y-sociales/marco-de-politica-ambiental-y-social>

Ejemplos de Abuso Sexual en el Espacio Laboral

El jefe de la empresa supervisora del proyecto hace tocamientos inapropiados a una colega mientras supervisan las obras.

Un trabajador del proyecto constantemente hace comentarios obscenos a una empleada del comedor del campamento. Un día, estando a solas, le toca los senos y le dice de manera sarcástica “quien no enseña, no vende”, insinuando que ella tiene la culpa por el escote que usa.

3.1.2 Explotación Sexual

La Explotación Sexual es el abuso o intento de abuso desde una posición de vulnerabilidad, poder o confianza con fines sexuales⁵. En el contexto de un proyecto, la explotación sexual se produce cuando un trabajador(a) utiliza el acceso a los beneficios de este proyecto (por ejemplo, promesas de contratación para trabajar en el proyecto, de concesión de contratos para la provisión de servicios para el proyecto, de acceder a servicios o bienes prestados por el proyecto) para obtener beneficios sexuales.

Ejemplo de Explotación Sexual

El encargado de adquisiciones le promete a una empresaria local adjudicarle el contrato del servicio de limpieza del campamento si accede a mantener relaciones sexuales.

Un trabajador social de la Agencia Ejecutora le ofrece a una vecina de la comunidad incluirla en el registro de beneficiarios del programa de vivienda popular si mantiene relaciones sexuales con él.

Un trabajador de la empresa subcontratista de instalación de las conexiones intradomiciliarias de agua solicita un favor sexual a cambio de la conexión.

3.1.3 Acoso Sexual

El Acoso Sexual abarca una gama de conductas y prácticas de carácter sexual, como comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, solicitud de favores sexuales, gestos, conductas verbales o físicas 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. El acoso sexual en el ámbito laboral se produce cuando estos actos interfieren con el trabajo, se convierten en una condición para el empleo o condiciones laborales, o crean un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo. El acoso sexual puede ser perpetrado por diferentes personas, como jefes, colegas, supervisores, personas subordinadas y terceros⁶.

⁵ BID, 2021. Guía para la norma de desempeño ambiental y social 9: Igualdad de Género, Pag 26.

⁶ BID, 2021. Guía para la norma de desempeño ambiental y social 9: Igualdad de Género, Pag 26.

Tipos de Actos	Formas de Acoso Sexual
Acto verbal de naturaleza sexual	Comentarios o insinuaciones sexuales molestas, proposiciones no deseadas o presión para la actividad sexual, piropos no deseados, chistes sexuales, insultos sexistas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya dejado claro que dicha insistencia es molesta.
Acto no verbal de naturaleza sexual	Miradas lascivas o sexualmente sugestivas, silbidos, sonidos como gemidos y jadeos, gestos ofensivos o groseros con la mano o la boca marcadamente sexuales.
Acto físico de naturaleza sexual	Contacto físico no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces.
Actos comunicacionales	Fotos, imágenes, textos, audios, videos con mensajes e imágenes explícitas o con connotaciones sexuales, mensajes en redes sociales de contenido sexual.

Ejemplos de Acoso Sexual en la Comunidad		
Todas las mañanas, unos trabajadores del proyecto salen a la puerta del campamento para decirles obscenidades, lanzar silbidos y caminar detrás de las alumnas que pasan camino de la escuela situada al lado del campamento.	En su horario de descanso un trabajador del proyecto acude a una heladería de la zona; cuando la empleada se acerca a atenderlo, él le hace gestos insinuantes y comentarios obscenos.	Un grupo de trabajadores del proyecto que toman el transporte público para llegar al trabajo lanzan insultos homófobos a una mujer transgénero que viaja en el mismo autobús.

Ejemplos de Acoso Sexual en el Espacio Laboral			
El jefe de finanzas constantemente hace insinuaciones sobre la vida sexual de sus compañeras. Cuando alguien le reclama que esos comentarios son impropios de un lugar de trabajo, él se defiende diciendo que es solo una broma y que sus compañeras no tienen sentido del humor.	Un trabajador del proyecto invita continuamente a un colega a cenar, aún después de que éste le ha dicho reiteradas veces que no tiene interés.	Un trabajador del proyecto tiene en la pantalla de su computadora imágenes pornográficas, que a veces envía a sus compañeros de oficina a través de las redes sociales.	El ingeniero jefe de la empresa constructora le dice a una de las ingenieras junior, cuyo contrato está a punto de finalizar, que él puede conseguir que se lo renueven si ella se "porta bien" con él.

3.2 Factores de Riesgo

La VBG es una problemática presente en todos los países y contextos y tiende a estar socialmente normalizada y aceptada. Los proyectos apoyados por el BID no son ajenos a esta realidad. Los proyectos se desarrollan en contextos donde la VBG ya suele estar presente; y las acciones del proyecto pueden contribuir a agravar las violencias ya existentes y generar nuevas violencias, especialmente actos de Abuso, Explotación y Acoso Sexual. No existen proyectos con riesgo cero de AEyAS; todo proyecto está expuesto a sufrir actos de violencia de parte de sus trabajadores. Pero no todos los proyectos tienen el mismo nivel de riesgo, sino que este puede propiciarse en mayor o menor escala dependiendo de diversos factores como el tipo de proyecto, su ubicación, la presencia de grupos vulnerables y la cultura organizacional de la Agencia Ejecutora y las empresas contratistas. Entre los factores que tienden a incrementar el nivel de riesgo de AEyAS en un proyecto, se encuentran:

- **Factores de contexto nacional:** la carencia o debilidad de leyes y políticas adecuadas para prevenir y abordar la VBG, por ejemplo, la falta de normas que prohíban el acoso sexual laboral; la aplicación deficiente del marco legal existente; la falta de políticas que promuevan la igualdad de género; el acceso limitado a la justicia y la impunidad en los casos de VBG, que pueden hacer que las víctimas desistan de denunciar.
- **Factores de contexto local:** normas culturales con roles de género estereotipados que refuerzan las actitudes discriminatorias y justifican la VBG; contextos de conflicto y altos niveles de violencia general; falta de servicios de atención a víctimas de VBG; altos niveles de pobreza, desigualdad y falta de oportunidades económicas en la comunidad, lo que puede incrementar el riesgo de explotación sexual.
- **Factores relacionados con las características del proyecto:** ubicación del proyecto en zonas remotas, aisladas o geográficamente dispersas; construcción de grandes obras de infraestructura durante un tiempo largo; proyectos que conllevan una gran afluencia de trabajadores, que normalmente son hombres jóvenes con ingresos relativamente altos y con cierto poder para controlar el acceso a los beneficios del proyecto (trabajo, bienes, obras, servicios); ubicación de campamentos en la proximidad de escuelas; proyectos que emplean personal de seguridad.
- **Factores a nivel de la Agencia Ejecutora y empresas contratistas y supervisoras:** carencia de políticas y protocolos específicos para prevenir y responder a la AEyAS; falta de capacitación y sensibilización del personal sobre la VBG; debilidad en la supervisión; ausencia de un mecanismo de reclamación; desconocimiento sobre cómo presentar denuncias relacionadas con personal del proyecto.

3.3 Impactos

El MPAS requiere explícitamente que todos los proyectos apoyados por el BID tomen las medidas necesarias para prevenir situaciones de VBG vinculadas al proyecto. Requiere asimismo responder

de manera rápida y efectiva cuando se da un caso de VBG. Si la Agencia Ejecutora y contratistas fallan en el cumplimiento de estos requisitos y un trabajador del proyecto comete un acto de violencia sin que haya una respuesta inmediata y oportuna, se pueden desencadenar una serie de daños que afectan ya no solo a la víctima, sino también a la Agencia Ejecutora, la empresa contratista empleadora y al conjunto de la comunidad.

Actores	Potenciales impactos de la VBG
Víctimas	<ul style="list-style-type: none"> • Afectaciones a la Salud: daños a la salud física, emocional y/o sexual con posibles efectos a largo plazo en la salud mental. • Afectaciones sobre la vida personal y laboral: disminución del rendimiento laboral o escolar, baja autoestima, dificultades de relacionamiento, ausentismo laboral o escolar, estigmatización social y discriminación.
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de confianza en el proyecto: la comunidad puede perder la confianza en el proyecto si se producen casos de violencia y no hay una respuesta. • Surgimiento de conflictos: puede afectar la cohesión social y la confianza entre las personas en la comunidad, lo que puede conllevar el surgimiento de conflictos y la fragmentación de las comunidades. • Perpetuación de la violencia: los actos de violencia no sancionados al interior del proyecto puede llevar a la normalización de la VBG en la comunidad.
Agencias Ejecutoras	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo reputacional: un incidente de violencia puede tener un impacto significativo en la reputación de la Agencia Ejecutora, especialmente si no se han tomado medidas efectivas para prevenirlo y no se ha respondido de manera adecuada.
Empresas Contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad legal: la empresa contratista puede ser considerada legalmente responsable si se demuestra que no tomó las medidas adecuadas para prevenir el comportamiento violento de su empleado, o toleró o encubrió el comportamiento violento. • Costos legales y financieros: pueden enfrentar costos legales significativos asociados con la investigación del incidente, el pago de indemnización a la víctima, gastos legales y costos de reparación de la imagen de la empresa. • Impactos en el ambiente laboral: la presencia de un empleado violento en el lugar de trabajo puede crear un ambiente laboral hostil y afectar negativamente la moral y la productividad de otros empleados. • Riesgo reputacional: un incidente de violencia por parte de un empleado puede dañar la imagen pública de la empresa empleadora, afectar negativamente su reputación y llevar a la pérdida de contratos futuros.
BID y otros financiadores	<ul style="list-style-type: none"> • Quejas: cualquier parte interesada que se sienta afectada por el no cumplimiento de los requisitos de la NDAS 9 en materia de prevención, mitigación y atención de la violencia de género en un proyecto financiado por el BID puede presentar una queja ante el Banco, incluyendo ante el Mecanismo de Reclamos del BID y ante el Mecanismo Independiente de Consulta e Investigación (MICI). • Riesgo reputacional: un incidente de violencia no debidamente atendido en un proyecto financiado por el BID puede dañar su imagen y reputación.

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ABUSO, EXPLOTACIÓN Y ACOSO SEXUAL EN LOS PROYECTOS





Prevención y atención del abuso, explotación y acoso sexual en los proyectos

De acuerdo con la NDAS 9, las Agencias Ejecutoras y empresas contratistas tienen obligaciones en relación con: (i) la prevención y mitigación del riesgo de AEyAS en el contexto del proyecto; y (ii) la atención y respuesta a los casos de AEyAS que se produzcan⁷. Todo proyecto está expuesto a sufrir incidentes de violencia; por tanto, todo proyecto debe definir e implementar medidas dirigidas a prevenir, atender y gestionar los riesgos de AEyAS, siendo estas medidas proporcionales al riesgo y adaptadas a la naturaleza, escala y contexto del proyecto. La NDAS 9 establece que los proyectos financiados por el Banco deben:

- Identificar y evaluar el riesgo de que se produzcan incidentes de AEyAS vinculados al proyecto.
- Definir e implementar medidas para prevenir y mitigar el riesgo de AEyAS.
- Asegurar la disponibilidad de mecanismos de reclamación eficaces para la recepción, registro y atención de denuncias de AEyAS, que garanticen la confidencialidad y la no revictimización y minimicen el riesgo de represalias.
- Responder de manera adecuada y ágil a cualquier denuncia de AEyAS, priorizando la seguridad de las víctimas, respetando sus decisiones y garantizando un trato respetuoso.

La implementación efectiva de las medidas requiere el compromiso de todas las partes interesadas (Agencias Ejecutoras, empresas contratistas y comunidades del área de influencia del proyecto), y también recursos humanos y financieros adecuados. La Agencia Ejecutora, la empresa supervisora y las empresas contratistas deben contar, como mínimo, con un(a) especialista socioambiental con conocimientos específicos en la temática de VBG. En los proyectos más complejos y que conllevan más riesgos puede ser necesario contar con una especialista en VBG con dedicación plena.

A continuación, se presenta un cuadro general de las principales medidas de prevención, mitigación y atención consideradas buenas prácticas internacionales que Agencias Ejecutoras y contratistas pueden considerar adoptar en las etapas de preparación y ejecución del proyecto. En el Capítulo 5 se describen estas medidas con más detalle. No es una lista exhaustiva, ni de aplicación obligatoria; su adaptación e implementación deberán analizarse de acuerdo con el alcance y características del proyecto, su contexto y el nivel de riesgo identificado.

⁷ Como se ha mencionado, el MPAS establece obligaciones para la prevención y atención de toda forma de VBG, pero esta Guía se centra en el Abuso, Explotación y Acoso Sexual.

4.1 Agencias Ejecutoras

Fase de Preparación del Proyecto	Fase de Ejecución del Proyecto
Identificación y Evaluación de Riesgos de AEyAS	
<p>Como parte del proceso de Evaluación de Impactos Ambientales y Sociales (EIAS), identificar y evaluar el riesgo de que se produzcan situaciones de AEyAS en el contexto del proyecto. Analizar el marco legal nacional y convenios internacionales ratificados para identificar si refleja los lineamientos de la NDAS 9 y evidenciar posibles brechas. Analizar la capacidad de la Agencia Ejecutora para atender los riesgos identificados.</p>	<p>Hacer seguimiento continuo para actualizar la evaluación de riesgos de AEyAS.</p>
Prevención, Mitigación y Atención	
<ul style="list-style-type: none"> Definir e incluir en el Plan de Gestión Ambiental y Social (PGAS) del proyecto un Programa de Prevención y Atención del Abuso, Explotación y Acoso Sexual (PPAAEyAS), con medidas proporcionales al nivel de riesgo identificado. Entre las medidas normalmente consideradas buenas prácticas se encuentran las siguientes (ver Capítulo 5 para más detalle): <ul style="list-style-type: none"> Política sobre AEyAS que refleje el compromiso del proyecto con la prevención y gestión del riesgo de AEyAS. Código de Conducta del proyecto, por el cual toda persona vinculada laboralmente al proyecto se compromete a no cometer actos de AEyAS. Sensibilización y capacitación al personal del proyecto sobre qué es AEyAS, las obligaciones del Código de Conducta y cómo presentar denuncias por AEyAS. Información a la comunidad sobre los riesgos de AEyAS, el Código de Conducta y el Mecanismo de Reclamación del proyecto. Diseño de un Mecanismo de Reclamación adecuado para la recepción, registro y atención de denuncias de AEyAS. Diseño del Protocolo de Respuesta a Denuncias, definiendo los procedimientos generales para la investigación de las denuncias de AEyAS y la eventual aplicación de sanciones disciplinarias. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en los pliegos de licitación del proyecto la obligación de los licitantes y contratistas de cumplir los requisitos ambientales y sociales establecidos en el PGAS, incluyendo el Programa de Prevención y Atención del Abuso, Explotación y Acoso Sexual, y contar con un Código de Conducta. Ver Documentos Estándar de Licitación para la contratación de obras financiadas por el BID en https://projectprocurement.iadb.org/es/documentos Hacer cumplir y supervisar el cumplimiento del Programa de Prevención y Atención del Abuso, Explotación y Acoso Sexual, mediante el monitoreo de indicadores y la evaluación de su efectividad. Poner en marcha el Mecanismo de Reclamación del proyecto y supervisar su funcionamiento mediante la revisión de información sobre número y tipo de denuncias, tiempos de atención, casos reportados a las autoridades competentes. Si durante la supervisión se identifican brechas de cumplimiento, acordar con el BID un Plan de Acción Correctivo. Presentar al BID, como parte del Informe de Cumplimiento Ambiental y Social, información sobre las actividades realizadas en el periodo reportado sobre prevención, atención y mitigación del riesgo de AEyAS.

Identificación de los servicios de apoyo para la atención a las víctimas de VBG disponibles en el área de influencia del proyecto (servicios médicos, de apoyo psicológico, asesoría legal, policía, etc.).

- Como parte de **Plan de Participación de las Partes Interesadas**, informar adecuadamente a las partes interesadas sobre los riesgos de AEyAS y las medidas que se implementarán para prevenirlos y gestionarlos.

- Cuando se recibe una denuncia de AEyAS:

Notificar al BID por escrito dentro de los diez (10) días siguientes de tener conocimiento del caso.

Si la denuncia desencadena un proceso de investigación, participar en el mismo.

4.2 Empresas Contratistas

Antes del Inicio de las Obras	Durante la Ejecución de las Obras
<ul style="list-style-type: none">• Definir el plan operativo para la implementación del Programa de Prevención y Atención del Abuso, Explotación y Acoso Sexual contenido en el PGAS.• Elaborar el Código de Conducta que aplicará a todos los trabajadores(as) de la empresa vinculados al proyecto, el cual debe estar alienado con el Código de Conducta incluido en el PGAS. Garantizar que todos los trabajadores(as) conozcan el Código de Conducta.• Impartir una capacitación inicial a todo el personal vinculado al proyecto sobre AEyAS, el Código de Conducta y el funcionamiento del Mecanismo de Reclamación.• Definir y aprobar el Protocolo de Respuesta para Denuncias que involucren a trabajadores(as) de la empresa (investigación, informe, sanción).• De acuerdo con la naturaleza, escala y contexto del proyecto, incluir en el diseño físico de las instalaciones del proyecto (baños, salas de descanso, comedor, vestuarios, dormitorios, sala de lactancia u otras) elementos para la prevención y mitigación del riesgo de abuso sexual: accesibilidad, iluminación, privacidad, seguridad.	<ul style="list-style-type: none">• Impartir capacitación periódica a los trabajadores(as) de la empresa vinculados al proyecto sobre AEyAS, el Código de Conducta, y el Mecanismo de Reclamación.• Recibir, registrar y atender toda denuncia de AEyAS que involucre a un trabajador(a) de la empresa.<ul style="list-style-type: none">Registrar todas las denuncias de manera rigurosa pero confidencial.Implementar el Protocolo de Respuesta a Denuncias: investigación de la denuncia y, de verificarse la alegación, imposición de sanciones al agresor. Este proceso de investigación y sanción es competencia exclusiva de la empresa empleadora y es independiente de cualquier investigación formal que puedan llevar a cabo la policía y autoridades competentes respecto al mismo caso.Notificar por escrito de manera inmediata a la Agencia Ejecutora.• Preparar los informes periódicos para la Agencia Ejecutora que incluyan información sobre las medidas de prevención, atención y mitigación del AEyAS; y sobre las denuncias recibidas y su estado de atención.• Implementar las acciones correctivas necesarias para la prevención, atención y mitigación de los riesgos de AEyAS.• Monitorear la efectividad de la implementación del Programa de Prevención y Atención del Abuso, Explotación y Acoso Sexual.

BUENAS PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ABUSO, ACOSO Y EXPLOTACIÓN SEXUAL EN LOS PROYECTOS





Buenas prácticas de prevención y atención del abuso, explotación y acoso sexual en los proyectos

5.1 Prevención

La Prevención se refiere a las políticas, estrategias y acciones diseñadas para prevenir y reducir el riesgo de AEyAS. En primer lugar, es esencial que los proyectos tengan un posicionamiento claro de No Tolerancia al AEyAS. Para ello, la Agencia Ejecutora y las empresas contratistas, supervisoras y consultoras deben contar con un documento de política que explicita este compromiso; un Código de Conducta que comprometa a cada uno de los trabajadores(as) del proyecto con la prevención del AEyAS; y una estrategia de sensibilización e información dirigida tanto a los trabajadores(as) como a las comunidades de su área de influencia, para que todas las partes estén conscientes de que estos comportamientos no están permitidos y sepan cómo denunciarlos cuándo se producen. A continuación, se presentan los principios básicos que, de acuerdo con las buenas prácticas internacionales, deben orientar estas medidas.

5.1.1 Política sobre AEyAS

Una política institucional recoge los principios y valores que deben regir el quehacer de una organización. Son los ideales generales, no detallados, que provienen de la alta dirección y orientan a quienes trabajan dentro de la organización y a quienes se relacionan con ella acerca de la visión ética de ésta. Las políticas institucionales suelen incluir principios como el respeto por los derechos humanos, la responsabilidad social, el cuidado del medio ambiente, la salud y seguridad en el trabajo, el trato respetuoso, y la igualdad de oportunidades, entre otros. Para ver reflejados los principios del Marco de Políticas Ambientales y Sociales del BID, el Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) del proyecto deberá explicitar el compromiso de todos los involucrados en su ejecución con la igualdad de género y el rechazo a cualquier forma de AEyAS en los espacios laborales y hacia las comunidades del entorno.

El Sistema de Gestión Ambiental y Social del Proyecto puede incluir:

- El compromiso con la no tolerancia al AEyAS y con la protección del bienestar de todos los trabajadores(as).
- Un marco de responsabilidades, indicando las áreas responsables para asegurar su cumplimiento.
- Los mecanismos de denuncia a disposición de los trabajadores(as) que han sido víctimas o testigos de situaciones de AEyAS.
- Compromisos y acciones para garantizar la protección de las víctimas; la privacidad, confidencialidad y garantía de no represalias de quien denuncia; y la imparcialidad y debido proceso en la investigación de la denuncia.

Además, una Agencia Ejecutora o un contratista puede decidir aprobar una Política específica sobre AEyAS, o integrar estos principios en una Política institucional ya existente sobre igualdad de género, responsabilidad social, o similar. En el Anexo 1 se presenta un modelo de una política institucional específica sobre AEyAS.

5.1.2 Código de Conducta

Un Código de Conducta es un documento escrito en el que se establecen los principios éticos y las normas de comportamiento que los trabajadores(as) del proyecto se comprometen a cumplir en el marco de sus actividades laborales.

El BID requiere que todos sus proyectos adopten e implementen un Código de Conducta en el que se establecen las normas de comportamiento esperado de los trabajadores(as) en relación con la prevención y gestión de los riesgos ambientales, laborales y sociales del proyecto, incluyendo los riesgos de salud y seguridad ocupacional, violencia basada en género, discriminación, y abuso y explotación infantil y de otras personas o grupos vulnerables. Estas normas de comportamiento son de obligatorio cumplimiento:

- Para todos los trabajadores(as) del proyecto (Agencia Ejecutora, contratistas, subcontratistas, consultores, proveedores, entre otros).
- Tanto en sus interacciones con otros trabajadores(as) del proyecto como con las personas de la comunidad.
- En todos los espacios y momentos donde se desarrollan las actividades del proyecto: dentro y fuera del sitio de obras, en todos los espacios de interacción con las personas de la comunidad (consultas, reuniones, capacitaciones) y en el uso de servicios comunitarios (hospedaje, alimentación, limpieza).
- En las interacciones que se desarrollan de forma presencial y en los espacios de interacción virtual (comunicaciones telefónicas, escritas, redes sociales).

La Agencia Ejecutora desarrolla el Código de Conducta del proyecto como parte del SGAS y se asegura de que todos los documentos de licitación y los contratos incluyan la obligación de todo licitante, contratista, subcontratista y proveedor de:

- Adoptar y hacer cumplir el Código de Conducta del proyecto.
- Darlo a conocer a todos sus trabajadores(as).
- Garantizar que todos los trabajadores(as) del proyecto lo firmen. Al firmarlo, los trabajadores(as) se comprometen a respetarlo en todo momento y aceptan que las infracciones al mismo pueden derivar en sanciones.

Las empresas contratistas disponen de distintas opciones a la hora de adoptar el Código de Conducta del proyecto: asumir directamente el Código de Conducta del proyecto definido en el SGAS; elaborar un Código de Conducta propio alineado con el Código definido en el SGAS; o incluir las consideraciones y obligaciones en materia de AEyAS en un Código de Conducta ya existente. En cualquiera de los casos, este Código de Conducta debe tener el siguiente contenido mínimo:

- Introducción: una breve explicación sobre la importancia del código de conducta y su aplicación.
- Valores y principios: los valores y principios éticos que guían el comportamiento de la empresa y sus trabajadores(as).
- Normas de conducta: un conjunto de normas claras y específicas que describen el comportamiento esperado de los trabajadores(as) y los comportamientos prohibidos. Dado que el AEyAS están tan normalizada que muchos comportamientos que constituyen AEyAS pueden no ser percibidos como tal por algunas personas, el Código de Conducta debería ser lo más específico posible en señalar actos concretos, mediante el uso de ejemplos si se considera necesario.

- Sanciones: una descripción de las sanciones y medidas disciplinarias que puede enfrentar un trabajador(a) por infringir las normas de conducta. Las sanciones deben ser acordes a la gravedad del acto y estar permitidas por la legislación laboral local. Ejemplos de posibles sanciones: advertencia verbal; advertencia escrita; capacitación; suspensión temporal de empleo; y terminación de empleo.
- Reporte: cómo denunciar cualquier comportamiento inapropiado o infracciones del Código de Conducta.
- Compromiso de cumplimiento: el reconocimiento del trabajador(a) de que conoce el contenido del Código, se compromete a respetarlo y entiende que cualquier infracción al mismo puede resultar en sanciones.

El contratista debe garantizar que todos los trabajadores(as) involucrados en el proyecto firmen el Código de Conducta. En el caso de que algún trabajador(a) no pueda firmarlo, por no saber escribir u otra circunstancia, el contratista debe buscar métodos alternativos que evidencien que el trabajador(a) conoce y acepta el Código de Conducta.

Para que los trabajadores(as) sean conscientes de los compromisos que asumen al firmar el Código de Conducta, y la firma no se reduzca a un mero trámite administrativo, es una buena práctica realizar actividades periódicas de sensibilización y capacitación sobre su contenido (Ver sección 5.1.3).

Es recomendable exponer de manera visible el Código de Conducta en los lugares frecuentados por el personal del proyecto, como el comedor, vestuarios, campamento, oficinas administrativas, entre otros.

Ver anexo 2 – Modelo de Código de Conducta.

5.1.3 Capacitación a los trabajadores(as)

Para abordar correctamente los riesgos de AEyAS resulta esencial capacitar y sensibilizar sobre esta problemática a todos los trabajadores(as) del proyecto (contratistas, subcontratistas, proveedores, supervisores, consultores, personal de la Agencia Ejecutora).

La sensibilización o capacitación no es un requisito que cumplir una única vez; por el contrario, es un proceso continuo. Las empresas contratistas deben garantizar que todos los trabajadores(as) del proyecto reciban una capacitación inicial al momento de su contratación y antes del inicio de las obras; y realizar refuerzos periódicos, ya sea integrados en las reuniones informativas periódicas sobre salud y seguridad ocupacional, en talleres específicos, o como parte de entrenamientos más amplios para los trabajadores(as). Es buena práctica realizar una capacitación sobre AEyAS cuando se produce un incidente.

La capacitación debe estar diseñada específicamente para el proyecto y la comunidad local, e incluir como mínimo las siguientes temáticas:

- Qué es el AEyAS e identificación de los comportamientos prohibidos.
- Leyes nacionales relativas al AEyAS.
- Riesgos de AEyAS en el contexto del proyecto.

- Política institucional sobre AEyAS y Código de Conducta del Proyecto.
- Mecanismo de reclamación para denuncias de AEyAS: cómo presentar denuncias, garantía de confidencialidad y protección frente a represalias.
- Protocolo de Respuesta a Denuncias: cómo se investigarán las denuncias y posibles sanciones disciplinarias.

Además de las sesiones de capacitación, los proyectos pueden emplear otros métodos de sensibilización como carteles en los lugares de trabajo, folletos, correos electrónicos y reuniones.

Ver anexos:

Anexo 3 – Marco Legal sobre VBG en los países de América Latina y el Caribe (a abril de 2024).

Anexo 4 – Ejemplos de carteles con mensajes sobre AEyAS en el proyecto.

Anexo 5 – Vídeos de sensibilización sobre comportamientos de AEyAS en proyectos.

5.1.4 Información a la comunidad

Además de la capacitación a los trabajadores(as) del proyecto, es fundamental informar y sensibilizar a las comunidades de su área de influencia de manera que todos tengan la misma información y entendimiento sobre los riesgos de AEyAS asociados al proyecto y las medidas de mitigación y respuesta. Este esfuerzo de información y sensibilización se debe mantener durante todo el ciclo del proyecto.

La información a la comunidad debe cubrir, como mínimo:

- Riesgos de AEyAS vinculados al proyecto.
- Medidas que se están implementando para gestionar estos riesgos.
- Comportamientos esperados y prohibidos de parte de los trabajadores(as) del proyecto.
- Cómo denunciar actos de AEyAS cometidos por un trabajador del proyecto, el procedimiento de investigación de estas denuncias, las implicaciones en término de procesos y posibles resultados, y las obligaciones de la Agencia Ejecutora y/ o contratistas respecto a la presentación de una denuncia formal antes las autoridades (cuando corresponda).

Estas informaciones se pueden transmitir durante reuniones de seguimiento y rendición de cuentas del proyecto con las partes interesadas, las consultas, los talleres de capacitación o cualquier otro espacio de relación con la comunidad. Dependiendo del contexto, puede ser necesario tener espacios diferenciados para las mujeres, las niñas y los niños, las personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género u otros grupos en situación de vulnerabilidad.

5.2 Atención

Incluso los proyectos con un fuerte compromiso con la prevención del AEyAS están expuestos a sufrir casos ya que la decisión de ejercer violencia es, en última instancia, una decisión del agresor. Es por ello por lo que todos los proyectos deben estar preparados para responder a situaciones de AEyAS, lo que incluye la recepción de la denuncia, la investigación de las alegaciones, la protección y atención a la víctima, la eventual sanción al agresor y la adopción de medidas a nivel de proyecto, Agencia Ejecutora y/o contratistas para evitar la repetición de actos de AEyAS. El principio fundamental que debe orientar las actuaciones de todos los actores involucrados en la respuesta a situaciones de AEyAS ha de ser en todo momento garantizar la seguridad y confidencialidad de las víctimas, respetar y priorizar sus derechos y decisiones, y asegurar un trato digno, respetuoso y no revictimizante.

5.2.1 Mecanismo de Reclamación del proyecto

Todos los proyectos financiados por el BID deben tener un mecanismo para recibir, registrar y atender quejas y reclamos relacionadas con el proyecto, incluyendo denuncias por AEyAS. Habitualmente existe un mecanismo del proyecto orientado a la atención de las quejas de la comunidad, el cual suele estar gestionado por la Agencia Ejecutora; y un mecanismo para la atención de quejas de los trabajadores, que suele ser gestionado por la empresa contratista. Cualquiera que sea la modalidad y el número de mecanismos de reclamación, la Agencia Ejecutora debe garantizar que todas las quejas presentadas ante cualquier mecanismo sean debidamente atendidas y sean reportadas al BID. Debe garantizar igualmente que los mecanismos de reclamación estén preparados para recibir, registrar y atender quejas por VBG, incluyendo AEyAS. Es importante mencionar que los mecanismos de reclamación del proyecto operan sin perjuicio de cualquier otro sistema de reclamos o recurso legal al que una persona pueda tener acceso en virtud de las leyes del país.

El mecanismo de reclamación tiene como función principal recibir y registrar la alegación de AEyAS y, de ser necesario, derivar a la víctima a los servicios de atención a la VBG que existan en el área del proyecto. Generalmente el mecanismo de reclamación no investiga las denuncias, solo las recibe y registra, y corresponde al empleador del trabajador denunciado llevar a cabo el proceso de investigación y eventual sanción de acuerdo con el Protocolo de Atención a Denuncias.

A la hora de diseñar y operar un Mecanismo de Reclamación adecuado para la recepción y atención de denuncias de violencia, hay que tener muy presente que la VBG es una problemática que tiende a estar silenciada. Las razones son múltiples: con frecuencia las víctimas de VBG son culpabilizadas por la violencia que sufren, se desconfía de su palabra, se minimiza la gravedad de lo que han vivido, son estigmatizadas por su entorno y pueden llegar a sufrir represalias y más violencia. Esto crea y refuerza una cultura del silencio que desincentiva la denuncia. A fin de que las víctimas de AEyAS sientan la confianza para denunciar y puedan acceder de manera segura al Mecanismo de Reclamación, es importante que su diseño e implementación se orienten por los siguientes principios básicos:

- La prioridad principal debe ser garantizar la seguridad de las víctimas y respetar y priorizar sus derechos y decisiones.
- Se debe asegurar en todo momento la confidencialidad para proteger la privacidad de las personas involucradas.
- Se podrán presentar denuncias de manera anónima.
- El mecanismo debe contar con canales accesibles y adecuados para presentar las denuncias de forma segura y confidencial. Para recibir denuncias de los trabajadores(as) del proyecto, estos canales pueden incluir: teléfono, WhatsApp o correo electrónico habilitados específicamente por la Agencia Ejecutora o la empresa para recibir estas denuncias; representante sindical; comité de salud y seguridad ocupacional; oficina de Recursos Humanos; supervisores y gerentes; persona designada como punto focal para los temas de AEyAS. Para las denuncias de personas de la comunidad, los canales de recepción pueden incluir la oficina de la Agencia Ejecutora del Proyecto; teléfono, WhatsApp o correo electrónico del proyecto para comunicarse con la comunidad; o buzón físico de quejas ubicado en el sitio de las obras o en sitios estratégicos de la comunidad.
- Todo el personal a cargo del Mecanismo de Reclamación debe estar capacitado para saber cómo recibir y documentar denuncias de AEyAS de manera confidencial, hacer preguntas de forma empática y no acusatoria y tratar con respeto y dignidad a las personas denunciantes.
- Se debe mantener un registro de la denuncia. Es clave mantener la confidencialidad: no se registrará información personal de la víctima, el supuesto agresor o los testigos. Los registros de AEyAS se guardarán separados de otras quejas y reclamos generales recibidos por el mecanismo.
- Se debe informar a la víctima si la legislación nacional establece alguna obligación de poner en conocimiento de las autoridades ciertos incidentes de AEyAS tales como abusos sexuales a menores. Cuando las leyes locales no exijan denunciar el caso, siempre deberá ser la víctima quien decida si desea presentar una denuncia a la policía u otras autoridades.
- Se debe informar a la víctima sobre los servicios de atención a la VBG existentes en el área del proyecto y, si la víctima así lo requiere, derivarla a los servicios pertinentes. Desde el mecanismo se dará acompañamiento a la víctima durante todo el proceso.
- Si la víctima desea que el proyecto inicie una investigación formal de su denuncia, desde el mecanismo de quejas se iniciará el proceso descrito en el Protocolo de Respuesta a Denuncias.
- Si la víctima no desea presentar una denuncia formal ante el empleador del supuesto agresor, el caso se cierra. Se puede no obstante realizar indagaciones, garantizando la confidencialidad y seguridad de la persona denunciante, con el fin de identificar e implementar medidas para promover espacios de trabajo seguros y respetuosos.
- Se debe llegar un registro documentado de las denuncias recibidas, la atención prestada a la víctima y la resolución del caso hasta su cierre.

La empresa contratista que reciba una denuncia de AEyAS (o cualquier otra forma de VBG) debe informar de manera inmediata a la Agencia Ejecutora. Ésta, a su vez, informará al BID sobre toda denuncia por AEyAS de la que tenga conocimiento en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

Si bien las obligaciones de la Agencia Ejecutora y contratistas se centran en las violencias vinculadas al proyecto y sus trabajadores, cualquier persona que denuncie un hecho de VBG en el Mecanismo de Reclamación del proyecto deberá ser atendida, independientemente de que en ese momento se sepa si el agresor es una persona vinculada al proyecto o no.

De poco sirve contar con un Mecanismo de Reclamación si sus potenciales usuarios no saben de su existencia. Es fundamental que el proyecto haga una difusión amplia del mecanismo entre los trabajadores(as) del proyecto, las comunidades en su área de influencia y la diversidad de partes interesadas, informando sobre el tipo de quejas que atiende, cómo presentar una denuncia de AEyAS y cuáles pueden ser los resultados del proceso.

Ilustración 1 - Ejemplo de procedimiento de denuncia

¿Quién puede denunciar?

- La persona que ha sido violentada, sea trabajadora del proyecto o miembro de la comunidad
- Una tercera persona que haya sido testigo del hecho violento
- Una tercera persona encargada, en caso de que se trate de violencia hacia un menor de edad

¿Cómo se puede denunciar?

- De forma presencial en la oficina del proyecto, en el sitio de obras, en la oficina de recursos humanos de la contratista
- A través de llamada telefónica, WhatsApp, mensaje de texto o correo electrónico creados por el proyecto
- Por escrito en buzón físico de quejas localizado en el sitio de obras y en sitios estratégicos de la comunidad

Recepción de la denuncia

- Se escucha a la persona denunciante con respeto y sin emitir juicios de valor
- Se enfatiza que toda la información se manejará de manera confidencial
- Se registra la denuncia, sin datos personales
- Se almacena la denuncia de manera segura, separada de otros tipos de quejas

Ruta de atención de la denuncia

- Se informa a la víctima sobre los servicios de atención disponibles en el área del proyecto. Si la víctima lo requiere, se la deriva a los servicios pertinentes
- Si el hecho de violencia denunciado constituye delito penal, se informa a la víctima sobre los mecanismos de denuncia formal ante las autoridades competentes
- Si el hecho denunciado podría ser objeto de sanción administrativa o disciplinaria, y la persona denunciante desea que se investigue, se deriva el caso al comité de investigación interna para determinar responsabilidad y tipo de sanción.

5.2.2 Protocolo de Respuesta a Denuncias

Cuando la conducta de AEyAS denunciada a través del Mecanismo de Reclamación puede ser objeto de sanción disciplinaria, y si la persona denunciante da su consentimiento, se activa el Protocolo de Respuesta a Denuncias, el cual establece cómo se gestionan e investigan las denuncias de AEyAS y cómo se aplican las medidas disciplinarias que correspondan.

En la gestión de las denuncias de AEyAS participan la Agencia Ejecutora y la empresa contratista del supuesto agresor. Es posible que algunas Agencias Ejecutoras y contratistas ya cuenten con procedimientos para abordar las conductas indebidas de sus trabajadores; en ese caso, se deberán revisar los procedimientos y estructuras existentes y valorar si es necesario adaptarlos para responder a los requisitos de las políticas del BID.

El Protocolo de Respuesta a Denuncias debe establecer como mínimo:

- El proceso que se seguirá para valorar e investigar las denuncias, con una definición clara de los plazos y los responsables de cada etapa del proceso.
- Los requisitos de confidencialidad en relación con estas denuncias (p. ej., protocolos de consentimiento y divulgación de información).
- Posibles medidas de protección para garantizar la seguridad de la víctima.
- El rango de sanciones que se pueden imponer a quienes cometan actos de AEyAS e infrinjan las normas del Código de Conducta.

La implementación del Protocolo requiere de la conformación de un Comité interno que gestionará las denuncias de AEyAS. Las funciones de este Comité incluyen:

- Evaluar la denuncia.
- Llevar a cabo la investigación correspondiente.
- Recomendar las medidas administrativas y/o sanciones disciplinarias cuando se determine que el trabajador(a) denunciado ha cometido un acto de AEyAS.
- Recomendar medidas a implementar por el proyecto, Agencia Ejecutora y/o contratistas para fortalecer sus planes de prevención y respuesta al AEyAS.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones.
- De ser necesario, activar las medidas para la protección de las víctimas garantizando que no sufrirá represalias.

El Comité debe actuar con objetividad e imparcialidad, respetando los derechos y el debido proceso para todos los implicados en el caso.

La estructura del Comité depende del tamaño y características de la contratista. Algunas empresas podrán conformar un Comité amplio con una participación equilibrada de mujeres y hombres integrado, por ejemplo, por un representante del departamento de Recursos Humanos, departamento legal, especialista social del proyecto y representante de los trabajadores(as). Una empresa pequeña puede no estar en capacidad de conformar un Comité tan amplio y podría ser más adecuado designar y capacitar a un punto focal para tratar las denuncias de AEyAS. En cualquier

caso, el Comité debe también contar con un representante de la Agencia Ejecutora. Las personas que integran el Comité deben tener conocimientos sobre VBG y participar en espacios formativos continuos.

La persona denunciante puede solicitar la adopción de medidas de protección para resguardar su integridad física o psicológica durante el período de investigación. Si la denunciante y el supuesto agresor comparten lugar de trabajo, estas medidas pueden incluir la modificación del horario o lugar de trabajo del supuesto agresor o de la denunciante.

La imposición de sanciones disciplinarias es responsabilidad de la empresa contratante del infractor. Las sanciones deben ser acordes a la gravedad del acto, y pueden abarcar desde advertencias verbales o escritas hasta suspensión temporal de empleo o terminación del contrato. Dado que las leyes locales pueden prohibir ciertos tipos de medidas disciplinarias o exigir el cumplimiento de ciertos procesos, las sanciones del contratante deben establecerse y aplicarse en consonancia con la legislación laboral local. También deben ser consistentes con los convenios pertinentes de la industria y con el contrato de empleo del trabajador(a) en cuestión.

Las sanciones disciplinarias que pueda imponer el empleador son independientes de las sanciones penales que pueda establecer el sistema nacional de justicia en el caso de que el acto de violencia esté tipificado como delito y la víctima haya decidido interponer una denuncia penal ante las instituciones nacionales competentes.

En términos generales, la investigación y respuesta a una denuncia de AEyAS deberá seguir los siguientes pasos:

Ilustración 2 - Procedimiento para gestión de denuncia



- **Recepción de la denuncia:** la víctima, un testigo o una tercera persona presenta una denuncia a través del Mecanismo de Reclamación (Ver apartado 5.2.1.).
- **Investigación:** el Comité interno evalúa e investiga la denuncia en un proceso confidencial que debe realizarse en un plazo de tiempo breve. El Comité solicita pruebas en igualdad de condiciones para ambas partes entrevistando por separado a la persona violentada, a la persona señalada de perpetrar el hecho violento y, si existen, a los testigos. En ningún caso podrá revictimizarse a la supuesta víctima confrontando su testimonio con el del supuesto agresor, sino que los testimonios deben ser tomados de manera separada. Se debe indagar sobre las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el que se dio la conducta. Se informa del tipo de proceso que se está llevando a cabo, en el marco de la política o compromiso asumido por la empresa de No Tolerancia a la VBG. Se aclara que finalizado el proceso de investigación se someterá a consideración de un comité disciplinario y se notificará a las partes, por separado, sobre la decisión final. Asimismo, se le asegura que la situación tiene un tratamiento bajo estricta confidencialidad.

En caso de que la denuncia sea anónima, el Comité debe indagar con la información y los medios que tenga al alcance. Esto con el fin de adoptar medidas correctivas en caso sea necesario y para reforzar medidas preventivas.

- **Informe de investigación:** Finalizada la investigación se elabora un informe con sus conclusiones y recomendaciones..En caso de no haberse verificado una conducta inapropiada, se dará por archivado el caso y cerrado el expediente investigador.
- **Sanciones:** si la investigación concluye que se cometió un acto de AEyAS, el Comité recomienda la sanción correspondiente teniendo en cuenta: (i) gravedad y frecuencia de la conducta, y (ii) incidentes previos. Las sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad de la conducta o acción violenta en la que se haya incurrido, y estar de acuerdo con la normativa laboral aplicable, convenios vigentes y procedimientos internos del empleador. El expediente del trabajador tendrá un registro que dará cuenta del hecho cometido y de la sanción aplicada.
- **Información sobre los resultados de la investigación:** se comunica por separado a ambas partes el resultado de la investigación y el tipo de sanción disciplinaria que se pretende aplicar, de ser el caso.
- **Registro:** En todos los casos y cualquiera haya sido la conclusión de la investigación, se debe mantener un registro de la denuncia, los resultados de la investigación y la sanción impuesta.

Son muchos los Ministerios, instituciones públicas y empresas privadas que cuentan ya con protocolos para gestionar los casos de acoso sexual en el ámbito laboral que afectan a sus

empleados(as)⁸ Como se ha mencionado, si la Agencia Ejecutora o las empresas contratistas ya cuentan con protocolos en la materia, es recomendable basarse en la estructura y procedimientos ya existentes y, si es necesario, hacer las adaptaciones oportunas para garantizar el cumplimiento con los requisitos de las políticas del Banco.

5.2.3 Identificación de Servicios Especializados de Atención a Víctimas

Durante la preparación del proyecto, y como parte del análisis del contexto de la Evaluación de Impactos Ambientales y Sociales (EIAS), la Agencia Ejecutora deberá elaborar un mapeo inicial de actores institucionales y organizaciones especializadas en la atención a VBG que operan localmente: centros de atención integral a víctimas, líneas de ayuda y teléfonos de emergencia, refugios, acompañamiento psicológico, asesoría jurídica, atención médica, policía, servicios especializados en la atención de niños, niñas y adolescentes victimizados, etc. Durante la ejecución del proyecto, la Agencia Ejecutora y/o contratistas deberán completar y actualizar el mapeo inicial. En caso de que no existan servicios de apoyo a víctimas de VBG a nivel local, se deberá ubicar a las entidades de las localidades más cercanas e incluirlas en el directorio respectivo.

Además de identificar los servicios de atención, es recomendable entablar comunicación con algunas de estas entidades para aprovechar sus conocimientos e invitarlas a impartir talleres de capacitación a los trabajadores(as) de la empresa contratista. Esta coordinación de actividades generará espacios de intercambio que pueden contribuir a afianzar lazos de cooperación para el momento que se requiera su acompañamiento por hechos de violencia.

⁸ Un ejemplo es el Ministerio de Minas y Energía de Colombia, que cuenta con un protocolo para prevenir y manejar los casos de Acoso Sexual y el Acoso Basado en Género y/o la Orientación Sexual en el Ámbito Laboral al interior de la institución, el cual se puede encontrar en su página web: <https://www.minenergia.gov.co/es/ministerio/estructura-organizacional/tolerancia-cero-al-acoso/>



Anexos

- ANEXO 1 – Modelo de Política sobre Abuso, Explotación y Acoso Sexual
- ANEXO 2 – Modelo Código de Conducta
- ANEXO 3 – Marco Legal sobre VBG en América Latina y el Caribe (a abril de 2024)
- ANEXO 4 – Ejemplos de carteles con mensajes sobre AEyAS
- ANEXO 5 – Vídeos de sensibilización sobre situaciones de AEyAS en proyectos
- ANEXO 6 – Recursos bibliográficos

Anexo 1. Modelo de Política sobre Abuso, Explotación y Acoso Sexual

Política Sobre Abuso, Explotación y Acoso Sexual

En [la Empresa] estamos firmemente comprometidos con la aplicación de los más altos estándares ambientales, sociales y de salud y seguridad en [el Proyecto], según lo establecido en la legislación nacional y el Marco de Políticas Ambientales y Sociales del Banco Interamericano de Desarrollo. En [la Empresa] nos comprometemos a promover y mantener un ambiente laboral en el que todas las personas son tratadas con dignidad y respeto y en el que el Abuso, la Explotación y el Acoso Sexual (AEyAS) no tienen cabida y no serán tolerados. En consecuencia, en [la Empresa] nos comprometemos con los siguientes principios y estándares de comportamiento que serán aplicables sin excepción a todos los trabajadores(as) que realizan actividades para [el Proyecto], incluyendo empleados y representantes de la empresa, consultores, subcontratistas y proveedores:

Principios generales

- La Empresa -y, por tanto, todos sus empleados, asociados, representantes, subcontratistas y proveedores- se compromete a cumplir con todas las leyes, normas y reglamentaciones nacionales relevantes, observando un elevado comportamiento ético.
- La Empresa espera de todos sus trabajadores -incluyendo directivos, personal administrativo y de apoyo, consultores, proveedores y colaboradores en general- un trato justo y respetuoso hacia sus compañeros, superiores y subordinados, así como hacia todas las personas de la comunidad con la que entran en contacto.
- La Empresa no tolera ningún tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, color, orientación sexual, identidad de género, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, discapacidad u otra condición.
- La Empresa promueve la igualdad de género, la inclusión, la diversidad y el desarrollo profesional de todos sus trabajadores, asegurando la igualdad de oportunidades.
- La Empresa fundamenta la contratación y condiciones laborales de sus trabajadores exclusivamente en criterios de mérito y desempeño de funciones, sin considerar características personales ajenas a los requisitos inherentes al puesto de trabajo.

Abuso, Explotación y Acoso Sexual

- El Abuso, Explotación y Acoso Sexual (AEyAS) constituyen violaciones graves a los derechos humanos y los valores de la Empresa. Por consiguiente, están terminantemente prohibidos, tanto en el sitio del Proyecto como en sus alrededores, en los campamentos de obra, en la comunidad y en cualquier espacio donde se desarrollen actividades relacionadas con el Proyecto.
- Está prohibido cualquier acto de acoso sexual contra trabajadores(as) de la Empresa (por ejemplo, hacer insinuaciones sexuales no deseadas, comentarios de naturaleza sexual, solicitud de favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual).
- Está prohibida cualquier actividad sexual no consentida con una persona de la comunidad.

- Está prohibida cualquier forma de explotación sexual de los trabajadores(as) de la Empresa o las personas de la comunidad (por ejemplo, prometer a una persona de la comunidad que será contratada para trabajar en el Proyecto a cambio de sexo; hacer promesas de promociones o mejoras salariales a un trabajador(a) de la Empresa a cambio de sexo; amenazar a un trabajador(a) de la Empresa con perder su empleo si no accede a mantener relaciones sexuales; amenazar a una persona de la comunidad con perder un beneficio del Proyecto si no consiente en mantener sexo).
- La Empresa anima a todos los trabajadores(as), incluyendo subcontratistas, y a las personas de la comunidad a reportar cualquier acto o sospecha de AEyAS por parte de un trabajador(a).
- Los supervisores del Proyecto están obligados a reportar cualquier caso o sospecha de AEyAS del que tengan conocimiento.
- La Empresa garantiza la confidencialidad de quien denuncia un acto de AEyAS, así como de la víctima, el supuesto agresor, testigos y cualquier otra persona implicada.
- La Empresa garantiza que no se tomarán represalias contra quien presente una denuncia por AEyAS.
- Todas las denuncias de AEyAS serán tratadas con rigurosidad y confidencialidad, e investigadas de manera imparcial y segura.
- Todo trabajador(a) que haya cometido un acto verificado de AEyAS será sancionado con medidas disciplinarias que serán proporcionales a la gravedad del acto y que pueden ir desde una advertencia hasta el despido.

Implementación

A fin de asegurar la implementación efectiva de estos principios, [la Empresa] se compromete a:

- Asegurar que todos los trabajadores(as) firmen el Código de Conducta comprometiéndose a cumplir las normas ambientales, sociales y de salud y seguridad del Proyecto, incluyendo la prohibición de cualquier forma de AEyAS.
- Difundir ampliamente esta Política y el Código de Conducta del proyecto, exponiéndole de manera claramente visible en las oficinas del proyecto, en los campamentos y comedores y en los lugares públicos del sitio de obras.
- Establecer y comunicar un Mecanismo de Reclamación para la recepción, registro y atención oportuna de denuncias de AEyAS, y darlo a conocer de manera amplia entre todos los trabajadores(as).
- Conformar un Comité responsable de investigar las denuncias de AEyAS y de imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.
- Garantizar que todos los trabajadores(as) del proyecto participen en un entrenamiento de inducción antes del inicio de las obras para asegurarse de que están familiarizados con los compromisos de [la Empresa] en materia ambiental, social y de salud y seguridad laboral y con el contenido de esta Política y del Código de Conducta del Proyecto.
- Garantizar que todos los trabajadores(as) del proyecto participen en entrenamientos periódicos para reforzar su comprensión de las normas ambientales, sociales y de salud y seguridad y el Código de Conducta del Proyecto.

Anexo 2. Modelo de Código de Conducta

Código de Conducta Prevención del Abuso, Explotación y Acoso Sexual

En [la Empresa] estamos firmemente comprometidos con la aplicación de los más altos estándares ambientales, sociales y de salud y seguridad en [el Proyecto], según lo establecido en la legislación nacional y el Marco de Políticas Ambientales y Sociales del Banco Interamericano de Desarrollo. En [la Empresa] nos comprometemos a promover y mantener un ambiente laboral en el que todas las personas son tratadas con dignidad y respeto y en el que el Abuso, la Explotación y el Acoso Sexual (AEyAS) no tienen cabida y no serán tolerados. En consecuencia, la Empresa espera que todos los trabajadores(as) del Proyecto sin excepción cumplan, en todo momento y lugar en el que desarrollan actividades del Proyecto, con los siguientes estándares de comportamiento.

El incumplimiento de este Código de Conducta o la participación en actividades que constituyan Abuso, Explotación y Acoso Sexual -ya sea en el sitio de obra, en sus alrededores, en los campamentos o en las comunidades circundantes- constituyen faltas graves y son motivo de sanciones disciplinarias.

Por lo tanto, yo, _____, me comprometo a:

1. Tratar a todos los trabajadores(as) y personas de la comunidad con respeto, dignidad y no discriminación, independientemente de su raza, etnia, color, orientación sexual, identidad de género, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, discapacidad u otra condición.
2. No tener comportamientos o utilizar un lenguaje que pueda resultar degradante, abusivo, inapropiado, acosador, sexualmente provocativo, o culturalmente inapropiado.
3. No abusar ni acosar sexualmente a personas de las comunidades vecinas.
4. No realizar actos de acoso sexual contra los trabajadores(as) del Proyecto, incluyendo proposiciones sexuales no deseadas; contacto físico con connotaciones sexuales; hostigamiento; comentarios de carácter sexual; gestos, miradas o acciones no verbales de naturaleza sexual; envío de imágenes de carácter sexual por medios electrónicos, entre otros.
5. No solicitar favores sexuales a los trabajadores(as) del Proyecto a cambio de promesas de trato favorable (por ejemplo, una promoción o un aumento salarial) o amenazas de trato desfavorable (por ejemplo, la pérdida del puesto de trabajo)
6. No entablar relaciones con personas de la comunidad que impliquen la promesa de acceder a los beneficios del proyecto a cambio de sexo (por ejemplo, la promesa de ser contratado(as) para trabajar en el proyecto a cambio de sexo).
7. No mantener ningún tipo de actividad sexual con una persona menor de edad según la definición del marco legal del país. Una estimación errónea por mi parte sobre la edad del menor

no servirá como excusa.

8. No hacer comentarios despectivos o negativos sobre la orientación sexual o la identidad de género de otra persona.

Reporte

Si tengo conocimiento o sospechas de un incidente de AEyAS, contra mí u otra persona, en el sitio del Proyecto o en la comunidad circundante, entiendo que se me anima a reportarlo al Mecanismo de Reclamación del Proyecto a través de los siguientes canales:

[Incluir aquí los canales para presentar una queja ante el Mecanismo de Reclamación del proyecto]

Me comprometo a mantener la confidencialidad sobre cualquier asunto relacionado con el incidente para proteger la privacidad y la seguridad de todos los implicados.

Sanciones

Acepto que si incumplo este Código de Conducta, la Empresa podrá adoptar medidas disciplinarias que podrían incluir:

- Advertencia verbal
- Advertencia por escrito
- Entrenamiento adicional sobre AEyAS.
- Suspensión de empleo por un determinado periodo de tiempo.
- Despido.
- Denuncia a la policía, de ser requerido.

Por la presente reconozco que he leído el presente Código de Conducta y entiendo y acepto cumplir las normas en él contenidas. Entiendo que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta o el incumplimiento de las acciones exigidas por este Código de Conducta puede dar lugar a medidas disciplinarias y afectar a mi empleo.

Firma: _____

Nombre: _____

Cargo: _____

Fecha: _____

Anexo 3. Legislación sobre violencia de género en América Latina y el Caribe

País	Mecanismo
Argentina	<p>Ley n° 27.501, que incorpora el acoso callejero como modalidad de violencia a la mujer.</p> <p>Ley no 27.499, "Ley Micaela", de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.</p> <p>Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.</p>
Barbados	Employment Sexual Harassment (Prevention) Act.
Bolivia	Ley 348 integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
Brasil	<p>Ley no 11.340, que modifica la Ley Maria da Penha y el Código Penal para reconocer que la violación de la intimidad de la mujer configura violencia doméstica y familiar.</p> <p>Ley 11.340 (Ley Maria da Penha), que define la violencia doméstica como una de las formas de violación de los derechos humanos.</p>
Chile	<p>Ley 21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el acoso el delito de acoso sexual en espacios públicos.</p> <p>Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.</p>
Colombia	<p>Ley 1.257, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujer.</p> <p>Ley 1.010, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>
Costa Rica	Ley 8.589, de penalización de la violencia contra las mujeres.
Ecuador	Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres.
El Salvador	Decreto 520 de la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres.
Guatemala	Decreto 09-2009. Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas Decreto 22-2008. Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.
Guyana	Sexual Offences Act 7 of 2010.

Honduras	Decreto 234-05, que reforma el Código Penal, donde los delitos contra la libertad sexual y la honestidad fue reemplazado por delitos contra la libertad e integridad física, psicológica y sexual de las personas.
Jamaica	The Sexual Offences Act.
México	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
Nicaragua	Ley 779, Ley integral contra la violencia hacia las mujeres.
Panamá	Ley 82, que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer
Paraguay	Ley N°5.777 de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia.
Perú	Ley No 30.314 para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos. Ley 30.364 de 2015, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Anexo 4. Ejemplos de carteles con mensajes sobre AEyAS



GOBIERNO DE COLOMBIA

Abuso sexual

Protección de víctimas
Dignidad en Obras

Cualquier tipo de actividad o **contacto sexual, incluido la violación, que se produce sin consentimiento**. El abuso sexual puede incluir actividades sin contacto como el exhibicionismo.

Ejemplo: María, el jefe de obra, va a menudo a almorzar al restaurante de Ana, que está junto al campamento de obra, y se toca sus partes íntimas delante de ella. 🙋🙋

Si está pasando esto en tu zona

Recuerda que **estas prácticas no son permitidas** en nuestras obras, **¡Denuncia!**

¡Por el respeto a la dignidad en nuestras obras!

UNGRD
Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Todos Somos PAZcífico



GOBIERNO DE COLOMBIA

Acoso sexual

Protección de víctimas
Dignidad en Obras

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno laboral, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Ejemplo: Juan, el jefe administrativo de la obra, constantemente hace chistes de contenido sexual y comentarios sobre el cuerpo y la vestimenta de sus compañeras de oficina. Cuando alguien le reclama que esos comentarios son impropios de un lugar de trabajo, él se defiende diciendo que es solo una broma y que sus compañeras no tienen sentido del humor. 🙋🙋

Si está pasando esto en tu obra

Recuerda que **estas prácticas no son permitidas** en nuestras obras, **¡Denuncia!**

¡Por el respeto a la dignidad en nuestras obras!

UNGRD
Unidad Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Todos Somos PAZcífico

Anexo 5. Vídeos de sensibilización sobre situaciones de AEyAS en proyectos financiados por el BID

Abuso sexual

<http://www.youtube.com/watch?v=0tkjWc-82kM>



Explotación sexual

<http://www.youtube.com/watch?v=aDhcmk7nxiQ>



Acoso sexual cibernético y homóforo

<http://www.youtube.com/watch?v=CldKqSFrFQU>



Abuso sexual infantil

https://youtu.be/Uv-PmqkS8_k



Anexo 6. Recursos bibliográficos

Banco Asiático de Desarrollo (ADB). 2023a. *Good Practice Note on Addressing Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in ADB-Financed Projects with Civil Works*.

Banco Asiático de Desarrollo (ADB). 2023b. *Integrating Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment Reporting and Case Handling into Project Grievance Redress Mechanisms: Good Practice Note for ADB-Financed Projects with Civil Works*.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Marco de Política Ambiental y Social.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2022a. *Documento Estándar de Licitación. Contratación de Obras y Guía del Usuario. Solicitud de Ofertas (SDO) mediante Licitación Pública Internacional*.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2022b. *Documento Estándar de Licitación. Contratación de Obras Menores. Solicitud de Ofertas (SDO) mediante Licitación Pública Internacional*.

Banco Mundial. 2022. *Cómo abordar la explotación y el abuso sexuales y el acoso sexual (EyAS/ASx) en proyectos de inversión que involucran obras civiles de gran envergadura* (Tercera edición).

Infrastructure and Cities for Economic Development (IECD). 2019. *Sexual exploitation, abuse, and harassment (SEAH) Infrastructure Tool*. Department for International Development of the United Kingdom.

International Finance Corporation (IFC). 2021a. *How to support your company to... Develop a Community-based Grievance Mechanism for Sexual Exploitation and Abuse*.

International Finance Corporation (IFC). 2021b. *How to support your company to... Establish and Manage a Workers Grievance Mechanism for Sexual Harassment*.

International Finance Corporation (IFC). 2021c. *How to support your company to... Write and Implement an Employee Code of Conduct for Prevention of Sexual Exploitation and Abuse*.

International Finance Corporation (IFC). 2022. *Toolkit: Supporting Companies to Develop and Manage Community-Based Grievance and Feedback Mechanisms Regarding Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*

S. Neville, T. Salam, V. Naidu, y E. Fraser. 2020. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment, Emerging Good Practice for the Private Sector*. European Bank for Reconstruction and Development, International Finance Corporation y CDC Group.

