

←

# Orientaciones básicas para mitigar el riesgo de violencia de género en proyectos de obras públicas

→

**Título**

Orientaciones básicas para mitigar el riesgo de violencia de género en proyectos de obras públicas

Depósito Legal: DC2021001806

ISBN: 978-980-422-260-3

**Editor**

CAF

Vicepresidencia de Desarrollo Sostenible

**Autor** Edgar Lara López

Se agradecen los comentarios a esta publicación realizados por Guadalupe Aguirre, Irene Arvay, Barbara Auricchio, Luciana Fainstain, Bibiam Díaz, José Montoya, Angie Palacios, Edgar Salas y Dinorah Singer.

**Diseño gráfico** Estudio Bilder / Buenos Aires

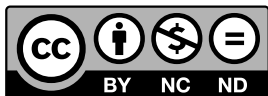
**Fotografías**

Mika Baumeister (portada), V. D. Sherise (p.8), Ricardo Gómez Ángel (p.14), Mufid Majnun (p.24), Josué Isai Ramos Figueroa (p.36), Eric Ward (p.32)

Las ideas y planteamientos contenidos en la presente edición son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no comprometen la posición oficial de CAF.

Esta publicación se encuentra disponible en: [scioteca.caf.com](http://scioteca.caf.com)

Copyright © 2021 Corporación Andina de Fomento. Esta obra está licenciada bajo la Licencia Creative Commons Atribución-No-Comercial-SinDerivar 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita <http://creativecommons.org/by-nc-nd/4.0/>



# Índice

Introducción	4
Resumen	6
– 1 ¿Qué entendemos por violencia de género?	11
– 2 Riesgo de violencia de género en obras públicas de infraestructura	15
– 3 Orientaciones para prevenir y atender la violencia de género	25
– 4 Conductas prohibitivas de violencia de género en las obras públicas y entornos	33
– 5 Herramienta para analizar la capacidad institucional para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género	37
Anexos	41
Referencias	48

# Introducción

La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planificación e implementación de proyectos en obras públicas de infraestructura permite: (1) que los beneficios que se derivan de estas se distribuyan eficiente y equitativamente, (2) contribuir a la reducción de las desigualdades de género que enfrentan especialmente las mujeres en el acceso y uso de los servicios que se derivan o que requieren de infraestructura pública, (3) generar espacios libres de miedo para las mujeres o personas con identidades de género diversas, y (4) mitigar ciertos riesgos reputacionales y sociales derivados de conductas inapropiadas durante la fase de construcción o desarrollo de las obras, que podrían generar rechazo o mala percepción por parte de las personas que habitan en las zonas aledañas a los emplazamientos, transeúntes o sociedad en general, afectando la imagen y responsabilidad social de las instituciones, unidades ejecutoras o empresas contratistas responsables de los proyectos.

Los espacios donde se desarrollan proyectos de obras públicas en infraestructura económica como corredores viales, represas hidroeléctricas, puertos, aeropuertos, transmisión eléctrica, centrales geotérmicas, etc.; e infraestructura social como escuelas, hospitales, agua potable y saneamiento, espacios públicos, viviendas, entre otras, no están exentos de las interacciones sociales marcadas por el género entre el mismo personal empleado para los proyectos, así como en los asentamientos humanos donde se desarrollan. La relevancia de tener en cuenta los beneficios, las preocupaciones y las condiciones de las mujeres, hombres y otros géneros en

las obras o proyectos de infraestructura es fundamental para que estos contribuyan a reducir potenciales riesgos de discriminación, así como de reforzamiento de desigualdades de género.

Por lo tanto, los proyectos y sus emplazamientos pueden ser susceptibles a riesgos de violencia de género, la cual constituye una de las expresiones más graves de las desigualdades de género y de discriminación contra las mujeres, niñas y personas con identidades de género diversas. Generalmente, los proyectos de infraestructura propician la migración o desplazamiento de mano de obra a las áreas de emplazamiento, generando nuevas interacciones con las comunidades o asentamientos que habitan en los alrededores que pueden ocasionar ciertos comportamientos por parte del personal administrativo, de obra y contratistas que atentan contra el derecho de las mujeres, las niñas y diversidades a una vida libre de violencia y de temor, contemplado en la mayor parte de los marcos jurídicos sobre igualdad de género de los países de América Latina y el Caribe.

Mitigar en los proyectos de obras públicas y en las áreas de influencia el riesgo que las mujeres -y otros géneros- se vean expuestas al acoso sexual, acoso callejero, discriminación laboral y en los espacios de participación comunitaria, al sexo transaccional, apropiación del patrimonio, entre otros tipos de violencia de género, constituye (1) un acto de responsabilidad social con las comunidades y transeúntes aledaños a las obras, (2) una gestión oportuna del riesgo reputacional y de violencia de género, pero sobre todo, representa (3) el compromiso por una inversión

pública en infraestructura con perspectiva de género que garantice los derechos de las mujeres, así como un desarrollo sostenible e inclusivo.

Por lo tanto, este documento tiene como propósito sensibilizar y apoyar a los Ministerios o Secretarías sectoriales o de obras públicas, unidades ejecutoras y empresas contratistas en la definición de pautas que conduzcan a que los proyectos de infraestructura se constituyan en espacios libres de violencia de género y libres de temor para mujeres, niñas y personas con identidades de género diversas. Para ello, se ha estructurado en cinco apartados, el primero define la violencia de género; segundo, se exponen los diferentes riesgos de violencia de género para dar lugar a las formas de violencia vinculantes que suelen estar presentes en la legislación sobre el tema; tercero, se plantean las orientaciones para prevenir y atender la violencia de género; cuarto, se indican algunos ejemplos de conductas prohibitivas para tener en cuenta en las obras y áreas de emplazamiento; y finalmente se propone una herramienta para analizar la capacidad institucional para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género de los organismos o empresas que tengan a cargo la gestión o desarrollo de las obras públicas de infraestructura.

# Resumen

## ¿Cuál es propósito y contenido del documento?

Tiene como propósito sensibilizar y apoyar a los Ministerios o Secretarías de obras públicas o sectoriales, unidades ejecutoras y empresas contratistas en la definición de pautas que conduzcan a que los proyectos de infraestructura se constituyan en espacios libres de violencia de género. Para ello, el documento se ha estructurado en cinco apartados, el primero define la violencia de género; segundo, se exponen los diferentes riesgos de violencia de género para dar lugar a las formas de violencia vinculantes que suelen estar

presentes en la legislación sobre el tema; tercero, se plantean las orientaciones para prevenir y atender la violencia de género; cuarto, se indican algunos ejemplos de conductas prohibitivas para tener en cuenta en las obras y áreas de emplazamiento; y finalmente se propone una herramienta para analizar la capacidad institucional para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género de los organismos o empresas que tengan a cargo la gestión o desarrollo de las obras públicas de infraestructura.

## ¿Qué es la violencia de género?

La violencia de género se define como cualquier acto violento o de agresión realizada en contra de la voluntad de una persona conforme a las diferencias socialmente atribuidas a su identidad sexual o de género, acarreando un daño físico, sexual, psicológico o patrimonial.

Los patrones imperantes de masculinidad, las relaciones desiguales de poder y dominación entre hombres y mujeres, y las expectativas sociales y culturales en cuanto a los roles, funciones y comportamientos atribuidos a las mujeres, conlleva a que estas se vean más expuestas a la violencia de género.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, entiende la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

*Ver Capítulo 1*

## ¿Por qué es relevante abordar el riesgo de violencia de género en los proyectos u obras de infraestructura?

Los proyectos u obras públicas de infraestructura no están exentas de las interacciones sociales marcadas por el género, y podrían ser susceptibles a ciertos comportamientos por parte del personal administrativo, de obra y contratistas que atenten contra el derecho de las personas, especialmente las mujeres y las niñas, a una vida libre de violencia de género, contemplado en los marcos jurídicos sobre igualdad de género.

Mitigar el riesgo de violencia de género, constituye (1) un acto de responsabilidad social con las

personas de las comunidades aledañas a (y en) los emplazamientos y transeúntes, (2) una gestión oportuna del riesgo reputacional, sobre todo, representa (3) el compromiso por una inversión pública en infraestructura con perspectiva de género que garantice los derechos de las mujeres e impulse la equidad y mejore las condiciones de seguridad, tanto objetiva como subjetiva, de mujeres y niñas.

*Ver Capítulo 2*

## ¿Qué entendemos por riesgo de violencia de género en los proyectos?

Es la probabilidad de exposición de las mujeres y personas con identidades sexo-genéricas diversas a comportamientos, situaciones o acciones basadas en su género que menoscaben su integridad sexual y física o que generen un daño físico, psicológico, laboral, económico o patrimonial; así como también la probabilidad de omisión de las obligaciones y responsabilidades

establecidas en la legislación sobre la violencia de género durante la formulación y ejecución de proyectos en obras de infraestructura.

*Ver Capítulo 2*

## ¿Cuáles son los potenciales riesgos de violencia de género o situaciones derivadas en los proyectos?

- Acoso sexual callejero
- Discriminación laboral
- Perjuicios sobre el patrimonio
- Discriminación en los espacios de toma de decisiones o comunitarios
- Trata de personas y explotación sexual comercial
- Sexo transaccional
- Enfermedades de transmisión sexual
- Embarazos no deseados
- Matrimonio forzado

*Ver Capítulo 2*

## ¿Cuáles son las tipificaciones de violencia establecidas en algunas legislaciones y asociadas a los riesgos de violencia de género en las obras?

- Violencia sexual
- Violencia psicológica
- Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género
- Acoso sexual callejero o en espacios públicos
- Violencia física
- Trata de mujeres, niñas y adolescentes
- Violencia contra los derechos reproductivos
- Violencia laboral contra las mujeres
- Violencia económica y patrimonial
- Violencia Institucional
- Violencia en el ámbito comunitario

*Ver Capítulo 2*

## ¿Qué factores inciden en el riesgo de violencia de género?

- Dimensión de la obra
- La territorialidad
- Trabajadores migrantes
- Contexto socioeconómico de las poblaciones aledañas
- Circunstancias individuales de los trabajadores, trabajadoras y poblaciones ubicadas en los emplazamientos
- Capacidad institucional
- La legislación

*Ver Capítulo 2*



## ¿Qué se puede hacer para prevenir el riesgo de violencia de género?

- Voluntad, compromiso y liderazgo al más alto nivel institucional o empresarial
- Protocolo o procedimientos para la prevención y atención de la violencia de género
- Capacitación y sensibilización
- Sistema de denuncia, gestión de los casos y sanciones
- Información a las comunidades o poblaciones aledañas

*Ver Capítulo 3*

## ¿Qué conductas se deben prohibir en las obras para prevenir la violencia de género?

- Conductas prohibitivas de tipo verbal
- Conductas prohibitivas de tipo no verbal
- Conductas prohibitivas de tipo físico
- Otras conductas prohibitivas

*Ver Capítulo 4*

## ¿Cómo verificar las capacidades institucionales para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género?

A través de una herramienta dirigida a las personas que desempeñan funciones de formulación y gestión de proyectos de obras públicas, así como al funcionamiento de los ministerios, autónomas, unidades ejecutoras y de empresas mixtas que desarrollan o supervisan proyectos de infraestructura. Se sugiere que para la aplicación de la herramienta participe el personal de áreas como planificación e inversiones, recursos humanos, compras y contrataciones, despacho jurídico, unidades de control y fiscalización, con competencias en la evaluación y seguimiento social o comunitario, entre otras.

*Ver Capítulo 5*

1 -



# ¿Qué entendemos por violencia de género?

La violencia de género se define como cualquier acto violento o de agresión realizada en contra de la voluntad de una persona conforme a las diferencias socialmente atribuidas a su identidad sexual o de género (Anexo 1), acarreando un daño físico, sexual, psicológico o patrimonial.

Los patrones imperantes de la masculinidad, las desigualdades en las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres, y las expectativas sociales y culturales en cuanto a los roles, funciones y comportamientos atribuidos a las mujeres y hombres, conlleva a que las mujeres se vean más expuestas a la violencia de género, así como también las lesbianas, gay, bisexuales, transgénero, intersexuales y *queer* (LGBTIQ).<sup>1</sup>

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer<sup>2</sup>, entiende la violencia contra la mujer como

*“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”* (OEA, 1994).

Asimismo, la Convención plantea que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, lo cual incluye:

- *“El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.*
- *El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”* (OEA, 1994).

<sup>1</sup> A lo largo de este documento y a manera de simplificar el uso de los términos haremos referencia a la violencia de género como violencia contra las mujeres y cuando sea necesario se indicará a otros segmentos o grupos poblacionales que puedan verse expuestos a la violencia de género.

<sup>2</sup> Acuerdo suscrito dentro de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Entró en vigor en 1996 y se han adherido 32 de los 35 miembros de la OEA

# ● Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará, define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales ●

Como se deriva de la Convención, la violencia de género contra las mujeres se ejerce en diferentes ámbitos como la pareja, familiar, laboral, escuela, comunitario, institucional, entre otros; asimismo, existen múltiples formas o tipo de violencia, entre las cuales se destacan la violencia física, sexual, psicológica, patrimonial y económica, laboral y simbólica, siendo el feminicidio la expresión más extrema de violencia contra las mujeres.

Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>3</sup>, en América Latina y el Caribe (ALC), el 36,1 % de las mujeres han experimentado alguna vez violencia física o sexual por parte de su pareja o violencia sexual infligida por otra persona

distinta de la pareja. Por otra parte, la prevalencia de la violencia física y sexual por parte de la pareja es del 29,8 %, mientras que la prevalencia de la violencia sexual fuera de la pareja es del 10,7 %. Como se observa en la figura 1, la región andina y central presentan las mayores tasas de prevalencia de violencia por parte de la pareja en la región (respectivamente 40,6 % y 29,51 %).

Hombres y mujeres pueden ejercer violencia en términos generales o ser víctimas de esta, pero las formas de violencia contra las mujeres y las consecuencias en la salud y bienestar emocional difieren a la de los hombres, más aún si consideramos las relaciones de poder entre

3 WHO (2013). Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and nonpartner sexual violence. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625\\_eng.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf?sequence=1)

hombres y mujeres, las tradiciones y normas socioculturales que regulan el comportamiento de las personas según su sexo. Sin embargo, independientemente del sexo de la víctima, en la mayoría de los casos de violencia social, los hombres se constituyen como los principales agresores o perpetradores.<sup>4</sup>

Ante ese hecho y considerando que los proyectos de obras públicas están estrechamente vinculados al sector de la construcción con una fuerza laboral altamente masculina, el riesgo de violencia de género y contra las mujeres no puede pasar desapercibido. En ALC y según cifras de la Organización Internacional del Trabajo<sup>5</sup>, del total de la población ocupada en la construcción el 96,3 % son hombres y el 3,7 % mujeres; mientras que, del total de ocupados en las distintas ramas o sectores de actividad económica, solo el 0,7 % de las mujeres están trabajando en la construcción en comparación al 11,7 % de los hombres.

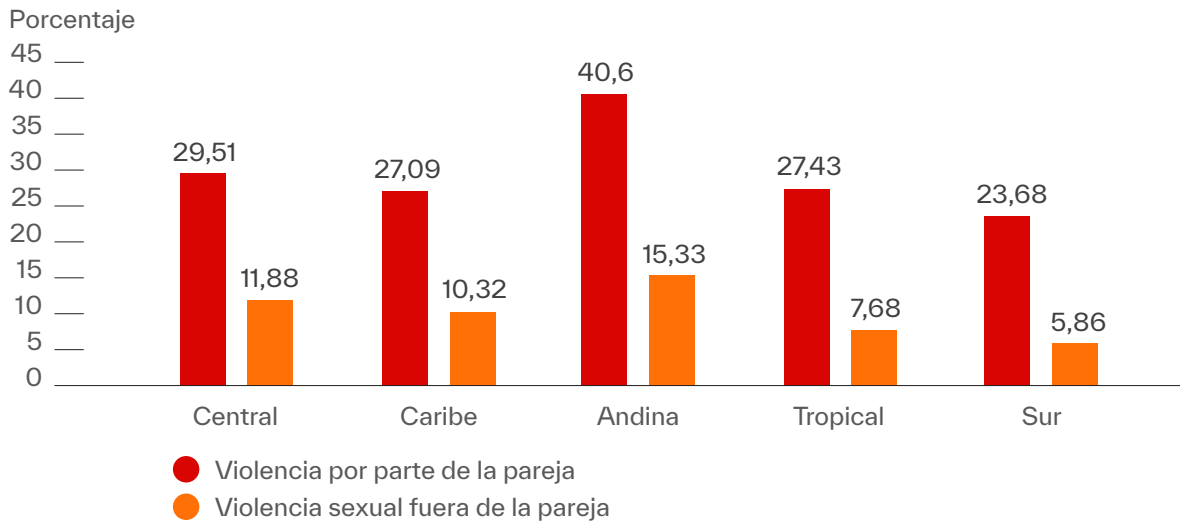
Por lo tanto, siendo la construcción de obras públicas de infraestructura un sector fuertemente masculinizado, es importante que los sitios de trabajo y áreas de influencia se constituyan en espacios:

- Libres de violencia contra las mujeres y otras identidades de género.
- Libres de prácticas que propicien la discriminación social y laboral de las mujeres.
- Libres de miedo para las mujeres, con tolerancia cero al acoso sexual callejero y hostigamiento sexual laboral.
- Libre de cualquier práctica que menoscabe la integridad de las mujeres que trabajan, transitan o habitan en los emplazamientos o zonas de influencia de las obras de infraestructura.

Lo anterior resulta fundamental para prevenir que las mujeres que trabajan en las obras públicas, así como aquellas que transitan o viven en los alrededores se enfrenten a un riesgo de violencia en sus diferentes formas.

Figura 1  
**Prevalencia de violencia contra las mujeres conforme a regiones de América Latina y el Caribe según la Carga Global de Enfermedades**

Fuente: WHO (2013)



4 INMUJERES. Hombres que ejercen violencia contra sus parejas. Análisis a partir de la ENDIREH 201. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101241.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101241.pdf)

5 ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/data/>

2 —



# Riesgo de violencia de género en obras públicas de infraestructura

Los proyectos u obras de infraestructura en sectores como agua, saneamiento y riego, transporte y comunicaciones, energía, salud y educación, entre otros pueden afectar la salud, propiedad o el estilo de vida de las personas, por lo tanto, durante la fase de implementación no están exentos de los riesgos sociales derivados de los procesos de expropiación de tierras, reasentamientos, del desarrollo de las obras, del uso de los espacios y materiales de construcción, así como de la contratación de bienes y servicios.

Según la magnitud, los proyectos pueden generar movimientos o desplazamientos de mano de obra a los lugares de emplazamiento o frentes de obra, así como la instalación de campamentos temporales para el personal administrativo y de obra, lo cual podría traer como resultado cambios en las dinámicas e interacción social en las comunidades y habitantes aledaños a las obras; también, potenciales riesgos de que

generen ciertas formas de violencia de género ejercidas por las personas que llegan o se instalan temporalmente en los emplazamientos durante la fase de construcción.

Por lo tanto, los riesgos sociales, entre estos los de violencias de género, pueden generar una percepción o imagen desfavorable de los proyectos de obras públicas por parte de la población al considerarlos carentes de responsabilidad social o con poca disposición al cumplimiento de los derechos económicos y sociales como los vinculados a la igualdad de género tanto en el entorno laboral como comunitario, lo cual afecta consecuentemente la reputación de la instancia rectora de obras públicas o sectoriales, unidades ejecutoras o empresas contratistas. Los riesgos de violencia de género tienen implícito un riesgo reputacional debido a que los comportamientos inapropiados del personal administrativo y de obra con respecto

a las mujeres, otros géneros y comunidad podrían conducir a generar una opinión pública negativa de la obra, así como la proliferación de acciones

de protestas o legales por parte de la población en las áreas de influencia u organizaciones de la sociedad civil.

## Potenciales riesgos de violencia de género

Entiéndase el **riesgo de violencia de género** como la probabilidad de exposición de las mujeres y personas con identidades sexo-genéricas diversas a comportamientos, situaciones o acciones basadas en su género que menoscaben su integridad sexual y física o que generen un daño físico, psicológico, laboral, económico o patrimonial; así como también la probabilidad de omisión de las obligaciones y responsabilidades establecidas en la legislación sobre la violencia de género durante la formulación y ejecución de proyectos en obras de infraestructura.

Entre los potenciales riesgos de violencia de género<sup>6</sup> que se pueden generar en los emplazamientos, campamentos, talleres, oficinas administrativas, frentes de obra o en las áreas de influencia, se destacan:

- **Acoso sexual callejero:** las prácticas de connotación sexual u hostigamiento ejercidas por el personal de trabajo de las obras sobre los transeúntes, especialmente sobre las mujeres, niñas/adolescentes y personas LGBTIQ (Anexo 1) atenta contra la dignidad de estas puesto que producen humillación, intimidación y temor, conduciendo a que el emplazamiento o el frente de obra se considere como un espacio ofensivo, inseguro y hostil.

Cuando las mujeres, niñas/adolescentes y personas LGBTIQ se enfrentan a situaciones de acoso sexual callejero con la llegada de contingentes de trabajadores, se ven obligadas a cambiar su cotidianidad como:

- Cambios en los horarios en los que caminan o transitan por las obras.

- Modificación de la vestimenta para minimizar verse expuestas al acoso.
- Usar otros recorridos al habitual con el propósito de no pasar por las obras.
- Evitar caminar a solas o recurrir a la compañía de personas cercanas para transitar por las obras.
- Destinar tiempo adicional al acompañamiento, cuidado y vigilancias de las niñas o adolescentes que transitan por las obras en su recorrido a la escuela o cualquier actividad de esparcimiento.

- **Discriminación laboral:** muchos países han aprobado normativas de protección integral frente a la violencia contra las mujeres, estas suelen tipificar la violencia laboral como aquella que obstaculiza el acceso de las mujeres al empleo, la igualdad salarial y la promoción y estabilidad laboral, así como también las prácticas de acoso y/o hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El sector de la construcción se ve afectado por la segregación laboral por razón de género al constituirse en un sector altamente masculinizado y marcado por los estereotipos de género en su fuerza de trabajo; con el propósito de evitar prácticas que discriminen a las mujeres en las oportunidades laborales que se derivan de los proyectos o las obras, se requiere que las empresas contratistas tengan amplios conocimientos de las obligaciones en materia de género que suelen establecer la normativa de protección frente a la violencia de género y laboral.

<sup>6</sup> Algunas consecuencias de las formas de violencia son tipificadas como un riesgo al circunscribirse a situaciones vinculadas o derivadas de las dinámicas que se generan en el entorno de las obras.



# ● Las omisiones por parte de las unidades ejecutoras de los proyectos con relación a la normativa de protección integral frente a la violencia contra las mujeres podrían constituirse en violencia institucional ●

- **Perjuicios sobre el patrimonio:** las obras públicas que requieran adquisición o expropiación de tierras generándose así procesos de desplazamiento o reasentamientos de las personas que residen o generan sus ingresos en las mismas, deberán considerar en los planes de reasentamiento las disposiciones que establece la normativa de protección integral frente a la violencia contra las mujeres, ya que tipifican la violencia patrimonial como aquella que menoscaba la posesión y tenencia de los bienes de las mujeres.

Por otra parte, es importante prevenir prácticas discriminatorias por razón de género en el trato a los hogares o poblaciones a reasentar, excepto cuando se constituyan como acciones afirmativas necesarias para cerrar las brechas de género; así como también, que los desplazamientos no signifiquen un deterioro de los ingresos de los hogares, especialmente de los liderados por mujeres ya que suelen ser más vulnerables ante la pobreza.

- **Discriminación en los espacios de toma de decisiones o comunitarios:** reconociendo que las mujeres no son ajenas a los proyectos de obras públicas y que sus dinámicas de vida se pueden ver afectadas o beneficiadas por las mismas, es relevante que los procesos de consulta comunitaria aseguren la participación y representatividad de las mujeres en los espacios de toma de decisiones para así garantizar sus demandas y

necesidades en relación a lo que acontece en las áreas de influencia y en los proyectos, todo esto para asegurar que las obras no propicien prácticas de violencia comunitaria en los procesos de consulta a las partes involucradas.

- **Trata de personas y explotación sexual comercial:** los desplazamientos de trabajadores temporales a los emplazamientos de las obras puede generar riesgos de que se propicie un entorno favorable para incentivar y satisfacer la demanda de sexo de los trabajadores, lo cual puede conducir a la proliferación de la prostitución o un mercado para actividades sexuales remuneradas, en efectivo o en especie, que puedan estar vinculadas con la trata de personas y la utilización de niñas, niños y adolescentes para la satisfacción sexual de adultos, dando lugar a la explotación sexual comercial.
- **Sexo transaccional:** cuando las obras o frentes de obra se instalan en zonas urbanas empobrecidas o rurales con presencia significativa de hogares en situación de pobreza o desventajas económicas combinada con la presencia o llegada de mano de obra con disponibilidad de ingresos, se podría dar lugar al sexo transaccional: intercambio de actos o favores sexuales a cambio dinero, bienes, privilegios o beneficios para cubrir las necesidades básicas y supervivencia de los hogares.

El sexo transaccional se diferencia de la prostitución en tanto no necesariamente hay un pago predeterminado, suele percibirse como relación emocional o sentimental lo que oculta la existencia de una relación desigual de poder y posible explotación sexual. Cuando en dichas relaciones se ven involucradas niñas, niños y adolescentes o personas menores de 18 años, se suma el hecho de que estas personas sean tipificadas como víctimas de explotación sexual comercial<sup>7</sup>.

- **Enfermedades de transmisión sexual:** el limitado acceso a los preservativos y la falta de educación sexual en los trabajadores como de los habitantes aledaños a los emplazamientos de las obras, así como las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, que hacen que las mujeres en muchos casos no se animen o no puedan exigir que los hombres usen preservativos, podría dar lugar a la multiplicación de relaciones sexuales riesgosas e incremento de la prevalencia de infecciones de transmisión sexual.

- **Matrimonio forzado:** si los ingresos percibidos por los trabajadores que se instalan en los emplazamientos difieren significativamente de los ingresos promedios que perciben los hogares que se ubican dentro y alrededor de los mismos, podría dar lugar a la proliferación de matrimonios forzados como estrategia de supervivencia de los hogares, lo cual constituye una violación de los derechos de la persona que se ve obligada a aceptar el compromiso.

- **Embarazos no deseados:** podrían ocurrir cuando en las comunidades aledañas a los emplazamientos las personas no tienen acceso a salud y educación sexual y reproductiva, y se generan relaciones sexuales sin protección entre los trabajadores y miembros de la comunidad. Los riesgos de embarazos no deseados pueden incrementar y poner en peligro la vida de las mujeres y adolescentes cuando existen restricciones a la interrupción voluntaria del embarazo, y profundizan la pobreza de las mujeres cuando el progenitor se desentiende del caso o si estas carecen de la suficiente autonomía económica.

## Tipificación de las formas de violencia de género vinculadas a los riesgos

Luego de que la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe definieran marcos normativos centrados en la lucha contra de la violencia intrafamiliar o doméstica, conocidos como leyes de primera generación, se está avanzando en definir leyes que tipifican la violencia de género y contra las mujeres más allá del ámbito doméstico y familiar, entendidas como leyes de segunda generación, en tanto regulan diversas formas de violencia que pueden ser ejercidas en distintos ámbitos como el laboral, institucional, comunitario, espacios públicos, etc.

Las leyes de segunda generación (Anexo 2) plantean que la violencia contra las mujeres no es exclusiva del espacio privado o de la relación de pareja, sino que se extiende al espacio público

donde las mujeres interactúan, y que por lo tanto hay que asegurar la protección integral de estas.

Desde esa perspectiva, los proyectos de infraestructura o las zonas de emplazamiento de estos pueden construirse en espacios donde se puede ejercer la violencia de género en sus diversas formas y por lo tanto pueden ser susceptibles a los riesgos planteados en el apartado anterior. Así, por ejemplo, el riesgo de que las mujeres se enfrenten a prácticas de acoso sexual callejero en los frentes de obra se cruza con las tipificaciones sobre violencia sexual, psicológica y por prejuicio hacia la orientación sexual o identidad de género que se contemplan en algunas de las legislaciones de segunda generación.

<sup>7</sup> ECPAT International (2016). Orientaciones terminológicas para la protección de niñas, niños y adolescentes contra la explotación y el abuso sexual. [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Children/SR/TerminologyGuidelines\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Children/SR/TerminologyGuidelines_sp.pdf)

- Es importante revisar el alcance de las tipificaciones sobre las diversas formas de violencia establecidas en las leyes de segunda generación del país en donde se emplaza la obra pública. Tener en cuenta que algunos países cuentan con legislación a nivel subnacional y municipal ●

El Cuadro 1 presenta las tipificaciones sobre las diferentes formas de violencia que algunas leyes de segunda generación definen en América Latina y a las cuales se asocian los potenciales riesgos de violencia de género en los proyectos de infraestructura.

En el Anexo 3 se encuentran las definiciones de las formas de violencia conforme a lo que establecen

algunas leyes de segunda generación y otras en América Latina, las cuales deben considerarse de manera orientativa, puesto que entre los países pueden variar en su alcance e interpretación jurídica, por lo que es necesario que según el lugar de emplazamiento de las obras se tome en cuenta el marco legal del país respectivo y las normativas a los diferentes niveles jurisdiccionales.

Cuadro 1

**Tipificaciones de violencia asociados a los riesgos de violencia de género en las obras**

Fuente: Elaboración propia

**Riesgo de violencia de género Tipificación de violencia en las leyes de segunda generación**

Acoso sexual callejero	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia sexual</li> <li>– Violencia psicológica</li> <li>– Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género</li> <li>– Acoso sexual callejero o en espacios públicos</li> <li>– Violencia física</li> </ul>
Discriminación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia laboral contra las mujeres</li> <li>– Violencia económica y patrimonial</li> <li>– Violencia sexual</li> <li>– Violencia física</li> </ul>
Apropiación del patrimonio	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia económica y patrimonial</li> <li>– Violencia Institucional</li> </ul>
Discriminación en los espacios de toma de decisiones o comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia en el ámbito comunitario</li> <li>– Violencia institucional</li> </ul>
Trata de personas y explotación sexual comercial	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trata de mujeres, niñas y adolescentes</li> </ul>
Sexo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia sexual</li> <li>– Violencia psicológica</li> </ul>
Matrimonio forzado	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia sexual</li> <li>– Violencia psicológica</li> </ul>
Embarazos no deseados	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia sexual</li> <li>– Violencia contra los derechos reproductivos</li> </ul>
Enfermedades de transmisión sexual	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Violencia sexual</li> </ul>

# Factores que inciden en el riesgo y consecuencias de la violencia de género

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>8</sup> existen factores que aumentan el riesgo de violencia de género, los cuales se agrupan a nivel individual, relacional, comunitario y social (Cuadro 2). Estos factores, los cuales deben considerarse de manera

orientativa, inciden en las dinámicas entre las personas y su entorno, así como en las relaciones de género, por lo tanto, podrían incidir en las conductas entre el personal de los proyectos y en las del personal con las poblaciones circundantes.

## Cuadro 2

### Factores que inciden en el riesgo de violencia de género

Fuente: Elaborado con base a OMS. Comprender y abordar la violencia contra las mujeres.

#### Factores individuales

Influyen en el riesgo de que las mujeres sufran maltrato:

- Juventud
- Bajo nivel educativo
- Víctima de maltrato o testigo en la niñez de violencia intrafamiliar
- Depresión
- Consumo de alcohol o drogas
- Aceptación de la violencia
- Baja autoestima
- Falta de autonomía económica

Influyen en el riesgo de que los hombres inflijan maltrato:

- Bajo nivel educativo
- Amenazas a la masculinidad por el ejercicio de su rol de proveedor
- Víctima de abuso sexual o testigo en la niñez de violencia intrafamiliar
- Personalidad antisocial
- Consumo de alcohol o drogas
- Naturalización de la violencia
- Desvalorización de lo femenino

#### Factores relacionales

Influyen en el riesgo de que las mujeres sufran maltrato y de que los hombres inflijan maltrato:

- Conflictos dentro de la relación íntima de pareja
- Tensiones o disparidades económicas dentro de la relación
- Ambiente familiar violento

#### Factores comunitarios

Influyen en el riesgo de que las mujeres sufran maltrato y de que los hombres inflijan maltrato:

- Normas, costumbres o tradiciones socioculturales o comunitarias que toleran o favorecen la superioridad masculina
- Aceptación social y comunitaria de la violencia de género como medio del control social, sometimiento y subordinación de las mujeres
- Sanciones comunitarias poco rigurosas

#### Factores sociales

Influyen en el riesgo de que las mujeres sufran maltrato y de que los hombres inflijan maltrato:

- Posición desigual de las mujeres
- Pobreza, desempleo o desigualdades sociales
- Uso normativo de la violencia (por ejemplo, por la policía y otras instituciones estatales)
- Marcos normativos e institucionales frágiles en cuanto a la garantía del derecho a una vida libre de violencia

<sup>8</sup> OMS. Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. [https://www.who.int/reproductivehealth/topics/violence/vaw\\_series/es/](https://www.who.int/reproductivehealth/topics/violence/vaw_series/es/)

La relevancia de abordar la violencia de género en los proyectos de infraestructura reside en que las obras pueden constituirse como espacios donde esta se puede ejercer tanto al interior de la obra contra las trabajadoras como hacia mujeres que viven o trabajan en las inmediaciones o transitan por las cercanías de la obra. Por lo tanto, hay que prevenirla a fin de garantizar el bienestar de las mujeres y la inclusión de más mujeres en un ámbito económico fuertemente masculinizado, pues como señala la OMS, la violencia de género genera consecuencias en la salud mental, física, sexual y reproductiva de las mujeres y niñas, a saber:

- Miedo, inseguridad, intimidación, humillación, depresión, pánico, rabia intensa, ansiedad y baja autoestima.
- Lesiones físicas.
- Desarrollo de problemas crónicos de salud como cefaleas, dolor pélvico, dolor de espalda, dolor abdominal, trastornos del aparato digestivo, etc.)
- Trastornos y traumatismos ginecológicos.
- Enfermedades o infecciones de transmisión sexual.
- Actividad sexual precoz.
- Embarazos no deseados.
- Aborto o aborto inseguro.
- Mortalidad materna.
- Consumo de alcohol y otras drogas.

Para identificar en los proyectos los potenciales riesgos de violencia de género y las medidas necesarias para mitigarlos, es oportuno tener como referencia el Cuadro 3 para el análisis de las condiciones socioeconómicas de las comunidades o poblaciones ubicadas en los alrededores de los emplazamientos o frentes de obra, así como del personal administrativo y de obra. Es importante advertir que los diagnósticos o análisis de violencia de género que requieran los proyectos deben

realizarse con la adecuada asistencia técnica por parte de las instancias que tienen experiencia y reconocida trayectoria en la materia como los mecanismos para el adelanto de las mujeres (Anexo 4) o recurriendo a especialistas en violencia de género.

En cuanto a los factores que pueden incidir en el riesgo de género de los proyectos de obras públicas, es importante tener en cuenta el tipo de obra y sector al que pertenezca, las características socioeconómicas de las comunidades circundantes, el área geográfica, la presencia de trabajadores migrantes, el desconocimiento de la legislación, así como las circunstancias individuales, relacionales, comunitarios y sociales presentes en el personal administrativo, de obra y en la población aledaña:

1. Dimensión de la obra: la envergadura, el tiempo de duración y la ubicación de la obra puede incidir en la probabilidad de que algunos riesgos se puedan generar, por ejemplo, el acoso sexual callejero es susceptible en obras dentro del ámbito urbano como líneas de metro, corredores únicos para transporte público, alcantarillado, obras de drenaje, parques, entre otras; mientras que el riesgo de trata de personas y explotación comercial podría ser mayor en obras de puertos o relacionadas con la minería o la explotación hidrocarburífera, así como en proyectos que se desarrollen en el área rural, o en inmediaciones de pequeñas poblaciones, que tenga una larga duración y requieran un gran número de trabajadores, ya que pueden dar lugar a la proliferación del comercio sexual o bien por ubicarse en zonas altamente sensibles a ese tipo de actividad.<sup>9</sup>
2. Territorialidad: las características sociales, organizativas y de respuestas institucional entre lo urbano y rural difieren considerablemente, por lo que el nivel de riesgo de violencia de género puede variar según el territorio donde se emplace la obra.
3. Trabajadores migrantes: la llegada e instalación de trabajadores para cubrir el déficit de mano de obra local puede propiciar comportamientos que afecten las dinámicas sociales y de género de las poblaciones, así como la seguridad de las mujeres.

<sup>9</sup> Considerando la diversidad de obras o proyectos de infraestructura, todos son susceptibles de analizarse en función de los siete factores indicados.

4. Contexto socioeconómico: las condiciones socioeconómicas de las comunidades o poblaciones aledañas a los emplazamientos son determinante para evaluar el nivel de exposición a la violencia de género. Las situaciones de pobreza o desigualdad social y el arraigo de ciertas normas género comunitarias puedan llevar a dinámicas entre el personal de obra/administrativo y pobladores que puedan derivar en situaciones de violencia de género.
5. Circunstancias individuales: la presencia de contextos o condiciones personales como las que expone el Cuadro 2 en los trabajadores, trabajadoras y poblaciones ubicadas en los emplazamientos podrían propiciar comportamientos o situaciones enmarcados en los riesgos de violencia de género antes planteados.
6. Capacidad institucional: la carencia de compromisos y protocolos de tolerancia cero hacia la violencia de género en los organismos de obras públicas, unidades ejecutoras y contratistas repercute en una baja capacidad institucional para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género.
7. Legislación: el desconocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades establecidas en las leyes contra la violencia de género durante las fases de formulación y ejecución de los proyectos puede conducir a omitir la garantía de las trabajadoras y poblaciones de los emplazamientos a una vida libre de violencia.



3 —



# Orientaciones para prevenir y atender la violencia de género

La prevención constituye la principal estrategia para minimizar los riesgos de violencia de género en los proyectos de infraestructura, especialmente en la fase de desarrollo. Por lo tanto, se sugiere que los entes rectores de obras públicas, unidades ejecutoras y contratistas definan medidas, protocolos o políticas para prevenir y atender la violencia de género en los ámbitos o espacios asociados a las obras como, por ejemplo:

- Frentes de obra
- Campamentos de trabajadores
- Talleres de obra
- Oficinas administrativas
- Calles o caminos aledaños a las obras
- Comunidades o áreas de emplazamiento

En términos generales es importante que el ente rector de las obras públicas y ministerios o secretarías vinculantes a los proyectos, así como contratistas o unidades ejecutoras:

- Conozcan la normativa nacional y local vigente que tipifican la violencia de género.
- Asuman una posición clara e informada sobre los riesgos de violencia de género en las obras públicas, así como de tolerancia cero o desaprobación de esta dentro de los proyectos y zonas de emplazamiento.
- Analicen y evalúen las condiciones socioeconómicas de los hogares vinculados a las áreas de influencia de los proyectos, así como del contexto.
- Generen las herramientas necesarias para informar y reglamentar la prevención y atención de la violencia de género conforme a la legislación nacional y local, y al marco institucional sobre género.

# ● Los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer (Ministerios, Secretarías e Institutos) suelen ofrecer servicios de asistencia técnica y capacitación en materia de prevención y atención de la violencia de género. ●

- Establezcan la obligatoriedad en el cumplimiento de los reglamentos o protocolos sobre violencia de género por parte del personal administrativo, subcontratistas, de obra y cualquier otro personal involucrado.
- Desarrollen acciones de capacitación y sensibilización al personal administrativo y operativo o de obra sobre los riesgos de violencia de género y la prohibición de cualquier forma de violencia.
- Informen, capaciten y sensibilicen a las comunidades o poblaciones aledañas a los emplazamientos o frentes de obras para prevenir los riesgos de violencia de género.

No obstante, a continuación, se plantean cinco orientaciones<sup>10</sup>, acciones o medidas indispensables para los entes rectores, unidades ejecutoras y contratistas para prevenir el riesgo y abordar adecuadamente la violencia de género y/o violencia contra las mujeres y las niñas en las obras públicas y en sus áreas de influencia:

## Voluntad, compromiso y liderazgo al más alto nivel institucional o empresarial

Uno de los aspectos más relevantes para la prevención y atención de la violencia de género es la voluntad, así como el compromiso constante y demostrado de la alta gerencia institucional de la instancia rectora, unidades

ejecutoras y de las empresas contratistas para crear y mantener una cultura en la que no se tolere la violencia en los proyectos. Este compromiso puede demostrarse:

10 Las orientaciones se han elaborado con base al documento de trabajo "Guidance for CAF-GEF Financed Projects on Prevention of Gender Discrimination and Sexual Harassment" y U.S. Equal Employment Opportunity Commission -EEOC- (2016): Report of the Co-Chairs of EEOC's Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace

- Declarando clara, frecuente y firmemente la prohibición de la violencia de género, especialmente la violencia contra las mujeres y las niñas, en todas sus formas tanto dentro como en los alrededores o emplazamientos de las obras.
- Incorporando la aplicación y el cumplimiento de protocolos o procedimientos para la prevención y atención de la violencia de género en el ámbito administrativo y operativo de los proyectos.
- Asignando recursos suficientes para las estrategias o campañas de prevención de la violencia de género, orientadas al personal y las comunidades aledañas a las obras.
- Otorgando la autoridad adecuada a las personas responsables de crear, implementar y administrar los protocolos o procedimientos para la prevención y atención de la violencia de género.
- Evaluando los factores de riesgo de violencia de género y tomando medidas para minimizar o eliminar esos riesgos; e involucrando al liderazgo institucional, empresarial y comunitario en los esfuerzos de prevención y atención.
- Supervisando y evaluando periódicamente la efectividad de los protocolos o procedimientos para la prevención y atención de la violencia de género, incorporando mejoras continuas en dichos protocolos.

## Protocolo o procedimientos para la prevención y atención

Es importante que tanto el ente rector, como las unidades ejecutoras y los contratistas cuenten con un protocolo que integre las reglas y pasos a seguir para la prevención y atención de la violencia de género en el ámbito administrativo, operativo y comunitario de los proyectos. El protocolo debe incluir al menos los siguientes aspectos:

- Información sobre la legislación nacional y local que regula la prevención, atención y reparación de la violencia de género, énfasis en los aspectos preventivos y sancionatorios.
- Descripción de las conductas prohibitivas susceptibles al riesgo de violencia de género, así como explicación sencilla de las diferentes formas de violencia conforme a la legislación nacional y local.
- Medidas para prevenir la discriminación laboral contra las mujeres o para promover la participación laboral a lo largo de las diferentes ocupaciones requeridas para las obras.<sup>11</sup>
- Procedimientos para los procesos de capacitación o sensibilización del personal administrativo, operativo y de las comunidades en las áreas de emplazamiento sobre el riesgo de violencia de género, prevención, conductas prohibitivas y mecanismo de quejas, denuncias y sanciones.
- Mecanismo de denuncia y gestión de casos, el cual debe integrar un proceso de investigación rápido, exhaustivo e imparcial con las garantías necesarias de confidencialidad de las presuntas víctimas, testigos y los presuntos agresores.
- Tipificación y difusión de las sanciones administrativas (amonestaciones, multas, suspensión temporal, despido, etc.), así como las sanciones civiles, penales y administrativas establecidas en la respectiva legislación sobre violencia de género y/o acoso sexual.

<sup>11</sup> En 2020 el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Bolsa Nacional de Empleo de Chile ponen a disposición el portal web "Mujeres en Obra" para incrementar la participación de las mujeres en la construcción. La Constructora Stiler de Uruguay dispone de un programa para la inserción de la mujer en la construcción. En 2018 el Ministerio de Obras Públicas de El Salvador lanzó el Programa de Empleo Intensivo a través de microempresas, dirigido a mujeres jefas de hogar y jóvenes en riesgo.

# Capacitación y sensibilización

La capacitación a todo el personal administrativo, de obra u operativo y a las comunidades aledañas, es estratégica para prevenir la violencia de género y garantizar que se comprenden los riesgos de violencia de género, las obligaciones de legislación nacional, las conductas prohibitivas y los procedimientos o el protocolo de actuación; asimismo, las actividades de sensibilización comunitaria y laboral contribuye a la generación de conciencia sobre esta problemática, a estimular el rechazo colectivo a prácticas de violencia y a fomentar la cultura de denuncia.

El plan de capacitación y formación debe elaborarse e implementarse teniendo en cuenta lo siguiente:

- Capacitación de carácter obligatorio a todo nivel jerárquico, personal administrativo y operativo de los proyectos.
- Contenido que desarrolle (1) las prácticas o conductas prohibitivas con ejemplos de fácil

comprensión, (2) las formas o riesgos de violencia vinculadas a las obras, (3) los deberes y obligaciones establecidos en la legislación sobre violencia de género, y (4) el sistema de denuncias, gestión de casos y sanciones.

- Contenido con una didáctica (estilo y formato claros y fáciles de entender) adaptable al lugar de trabajo y a las características sociales y educativas del personal administrativo y operativo, así como de las comunidades.
- Campañas de sensibilización e información comunitaria considerando los aspectos del contenido señalado anteriormente, reforzando la cultura de denuncia.
- Material informativo impreso adicional para el personal en obra y carteles que inviten a una cultura de denuncia y cero tolerancias de la violencia de género visible a la fuerza de trabajo, transeúntes y habitantes aledaños a la obra.

# Sistema de denuncia, gestión de los casos y sanciones

El sistema es importante para promover que el personal administrativo y operativo, así como las personas que se encuentran en las zonas aledañas al área de influencia de la obra, informen oportunamente sobre conductas potencialmente problemáticas; así como para tener la claridad del proceso a seguir por parte de (o con) la presunta víctima, denunciante, testigos y presuntos agresores. Además, debe operar con prontitud, confidencialidad, exhaustividad e imparcialidad; exponiendo claramente las consecuencias o represalias por ejercer alguna forma de violencia de género. Algunos aspectos para tener en cuenta en el diseño del sistema:

- Asignar los recursos necesarios para responder de manera rápida, confidencial y eficaz a las denuncias y prevenir la proliferación de un mayor riesgo de violencia de género.
- Evitar que las denuncias estén condicionadas a ser presentadas por la presunta víctima. El riesgo de violencia de género se minimiza en la medida que todo el personal administrativo y operativo pueda denunciar conductas prohibitivas sin ser víctimas directas.
- Definir el mecanismo de gobernanza del sistema y de gestión de los casos bajo los principios de independencia, objetividad, confidencialidad y debido proceso.

- Protección de la privacidad de las presuntas víctimas, las personas que denuncian, los testigos, los presuntos agresores y otras personas relevantes, de conformidad con una investigación exhaustiva e imparcial y con los requisitos legales pertinentes.
- Definir las sanciones conforme a la gravedad de las conductas prohibitivas y las formas de violencia.
- Facilitar un entorno en el que el personal administrativo, operativo y personas que conviven en zonas aledañas al área de influencia de la obra se sientan cómodas y seguras para realizar las denuncias dentro del sistema.
- Proceso de investigación inmediato, imparcial y exhaustivo. Recurrir a un proceso externo si hay debilidades institucionales internas.

En la Figura 2 se mencionan algunas pautas para realizar una investigación integral.

Las entrevistas se deben orientar según el rol que asume el sujeto en el proceso de investigación:

- Entrevista a la víctima o denunciante: explicar el proceso de investigación y hacer preguntas a la

persona denunciante relacionado con lo sucedido, quién estuvo involucrado, cuándo sucedió y cómo le ha afectado. Otras preguntas que deberían abordarse son, si hubo testigos u otras personas que pudieron haber sido sometidas a un comportamiento igual o similar.

- Entrevista a los testigos: entrevistar a los testigos por separado y recuérdelos que se alienta a los trabajadores y personas aledañas a los emplazamientos a participar en las investigaciones sin temor a represalias. Informe a los testigos que está llevando a cabo una investigación sobre las acusaciones por violencia de género y preguntar si han presenciado o han sido sometidos a alguna conducta inapropiada. Si tienen información relacionada con el caso, pregunte por los detalles de lo que observaron antes, durante y después del presunto incidente.
- Entrevista al acusado: explicar las acusaciones que se han hecho contra el individuo. Describa el proceso de investigación y asegúrele que aún no se ha tomado una decisión con respecto al fondo de la denuncia. Pregúntele a la persona su versión de los hechos y si hay testigos o pruebas que puedan corroborar su historia.

## Información a las comunidades o poblaciones aledañas

Se propone definir una estrategia de comunicación y sensibilización que esté destinada a las comunidades, poblaciones u hogares en las zonas de emplazamiento o de influencia de los proyectos sobre los riesgos o formas de violencia de género que se pueden generar por los cambios en el entorno debido a la presencia de un número importante de trabajadores, lo cual permitirá mitigar los riesgos, informar e involucrar a la comunidad en las medidas y acciones de prevención. En otras palabras, fomentar una cultura comunitaria de prevención, denuncia y prácticas de contraloría social en el cumplimiento del protocolo o procedimientos establecidos, contribuye a inhibir las conductas prohibitivas en los potenciales agresores.

A continuación, algunos aspectos para tener en cuenta en la comunicación con las comunidades y poblaciones:

- Asignar recursos orientados a una mayor apropiación del proyecto por parte de la comunidad y para la prevención de la violencia de género.
- Establecer los canales adecuados de coordinación y diálogo con los liderazgos comunitarios, especialmente los femeninos, sobre la importancia de la prevención de la violencia de género.
- Informar oportunamente, de manera clara y de forma pública, sobre las conductas prohibitivas, formas de violencia, sistema de denuncia.

Figura 2

**Pautas para realizar una investigación integral**



- Adaptar las comunicaciones, material informativo y campañas de sensibilización a las características socioeconómicas y culturales de las comunidades aledañas a los emplazamientos de las obras y frentes de obra.
- Colocar carteles o afiches informativos sobre el riesgo de violencia de género o de tolerancia cero, así como los mecanismos de denuncia visible a los transeúntes, a los habitantes de las comunidades aledañas y personal operativo o de obra.
- Coordinar con el mecanismo para el adelanto de la mujer (Anexo 4) y Ministerio de Salud campañas sobre salud sexual y reproductiva para la comunidad y personal operativo.

Algunos países a diferentes niveles institucionales han implementado medidas o desarrollado prácticas prometedoras orientadas a prevenir la violencia de género en las obras y espacios públicos:

### Argentina

- Plan de Obras Pública con Perspectiva de Género (2020): con el cual se busca promover obras que garanticen la paridad de género y el desarrollo de infraestructura vinculada a los derechos de las mujeres.
- Curso sobre género para trabajadores involucrados en obras (2021): para la autorización de los permisos de ejecución de obras, el municipio del Gran Mendoza requiere que los trabajadores realicen un curso sobre género para así prevenir el acoso callejero.

### Colombia

- Jornadas de sensibilización para favorecer la garantía efectiva del derecho a una vida libre de violencia (2019): para prevenir el acoso sexual callejero, la Unidad de Mantenimiento Vial y la Secretaría Distrital de la Mujer de la Alcaldía de Bogotá, realizaron jornadas para promover espacios seguros en los frentes de obra.

### El Salvador

- Protocolo de Actuación (2018): el Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano (MOP) desarrolló un protocolo de actuación para hechos de discriminación y violencia contra las mujeres y grupos vulnerados por razones de género dentro de la institución.

### Perú

- Ordenanza municipal para prevenir del acoso en frentes de obras y espacios públicos (2017): la municipalidad de Pueblo Libre emitió una ordenanza que previene, prohíbe y sanciona el acoso sexual en espacios públicos, en establecimientos comerciales o en los frentes de obras.
- Campaña contra el acoso callejero (2014): la municipalidad de Miraflores llevó a cabo la “Campaña Miraflores Libre de Acoso Callejero” la cual desplegó acciones de sensibilización y difusión, incluyendo al personal del sector de la construcción.

Es necesario que esas medidas y las que se puedan diseñar e implementar sobre las orientaciones antes planteadas cuenten con el mayor respaldo institucional y el seguimiento adecuado para el cumplimiento de estas, así como también asegurar la sostenibilidad y los recursos necesarios para la implementación.

Asimismo, se sugiere que, dentro de las medidas de prevención a adoptar por los entes rectores de obras públicas, unidades ejecutoras y subcontratistas, se considere la norma ISO 22341:2021 de buenas prácticas en prevención del delito mediante el diseño ambiental (CPTED, por sus siglas en inglés)<sup>12</sup> y las recomendaciones del urbanismo feminista respecto a los diseños de espacios públicos<sup>13</sup>. Ambos esquemas, complementarios, permiten no sólo disminuir los delitos y riesgos de violencia, sino generar mayor sensación de seguridad para quienes allí trabajan o circulan, especialmente mujeres y niñas.

12 ISO 22341:2021 Security and resilience – Protective security – Guidelines for crime prevention through environmental design. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:22341:ed-1:v1:en>

13 La cooperativa de arquitectas, sociólogas y urbanistas Col-lectiu Punt 6, dispone de una serie de guías o herramientas para repensar los espacios públicos y comunitarios desde una perspectiva feminista. <https://www.punt6.org/es/guias-propias/>

4 —





# Conductas prohibitivas de violencia de género en las obras públicas y entornos

Con el propósito de prevenir y prohibir la violencia de género en los frentes de obra, campamentos de trabajadores, talleres, oficinas administrativas y en las comunidades calles o caminos aledaños a las áreas de emplazamiento, así como en el entorno a estas, se detallan algunos ejemplos de conductas prohibitivas que deberán ser informadas y socializadas con todo el personal administrativo y operativo, así como con los habitantes de los alrededores de las obras.

# ● La especificación y difusión de las conductas prohibitivas contribuye a prevenir la violencia de género y la generación de una cultura de respeto. ●

## Conductas prohibitivas de tipo verbal

- Piropos o cumplidos no deseados a trabajadoras o transeúntes sobre la vestimenta, el cuerpo o con connotación sexual.
- Burlas, insultos o comentarios de carácter homofóbicos o basados en la orientación sexual, sexo o identidad de género de alguna persona que trabaje en la obra, transeúnte o que habite en las áreas de influencia o sus alrededores.
- Chistes, bromas o burlas de carácter sexual en los espacios de las obras.
- Preguntas de tipo sexual o que propicien un sobrentendido sexual.
- Propagación de rumores sexuales sobre trabajadoras, trabajadores o habitantes de los alrededores.
- Solicitud de favores sexuales.

## Conductas prohibitivas de tipo no verbal

- Silbidos o sonidos a transeúntes.
- Gestos o señas obscenas.
- Miradas morbosas o lascivas sobre el cuerpo o vestimenta.
- Mostrar o enviar fotos, mensajes o contenido digital con material sexual.
- Hacer fotografías o videos no consentidos.
- Escritos denigrantes en las instalaciones sanitarias.
- Exhibicionismo, tocamiento, masturbación o mostrar los genitales.

## Conductas prohibitivas de tipo físico

- Tocamientos, manoseo o roces corporales innecesarios.
- Acercamientos físicos.
- Abrazos, pellizcos, caricias, besos innecesarios o no deseados.
- Arrinconamiento.
- Agresión física.
- Tentativa o acto sexual contra otra persona mediante coacción o dominación física o de otra índole.

## Otras conductas prohibitivas

- Preferencia por la contratación exclusiva de hombres por considerar que el sector de la construcción no es un trabajo para mujeres.
- Disparidad salarial entre trabajadoras y trabajadores por trabajo de igual valor.
- Oferta o promesa de empleo, incremento salarial, promoción u otros beneficios laborales a cambio de favores sexuales.
- Ordenes que obliguen a la mujer trabajar en espacios aislados dentro de las obras, poco iluminados o inseguros.
- Programar horarios para las mujeres sin debida justificación fuera de los horarios normales o que a la salida pongan en peligro su integridad durante el desplazamiento a su residencia.
- Deslegitimación de la autoridad y de las opiniones de las mujeres trabajadoras y mujeres líderes comunitarias.
- Captación, recepción, atracción, acogida, obtención, suministro y traslado de mujeres adolescentes y niñas con fines de explotación sexual para satisfacer la demanda por parte del personal administrativo y de obra.
- Transacción, intercambio o insinuación de favores sexuales a cambio de dinero entre trabajadores y habitantes en las áreas de influencia de las obras.
- Discriminación, censura o menosprecio de la opinión de las mujeres en los espacios de toma de decisiones del ámbito laboral y comunitaria.
- Acciones del funcionariado de las instancias rectoras, unidades ejecutoras y empresas contratistas que obstaculicen, omitan o dilaten los derechos de las mujeres y de los habitantes de las comunidades aledañas a las obras.

5 —



# Herramienta para analizar la capacidad institucional para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género

La siguiente herramienta tiene como finalidad la verificación de las capacidades existentes para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género por parte de las instancias rectoras de las obras públicas, ministerios sectoriales que desarrollan obras, unidades ejecutoras de los proyectos, empresas constructoras o contratistas.

Está dirigida a las personas que desempeñan funciones de formulación y gestión de proyectos de obras públicas, así como al funcionariado de los ministerios, autónomas, unidades ejecutoras y de empresas mixtas que desarrollan o supervisan proyectos de infraestructura. Se sugiere que para la aplicación de la herramienta participe el personal de áreas como planificación e inversiones, recursos humanos, compras y

contrataciones, despacho jurídico, unidades de control y fiscalización, con competencias en la evaluación y seguimiento social o comunitario, entre otras.

Las conclusiones que se derive de la aplicación de la herramienta constituyen un punto de partida para desplegar procesos de fortalecimiento institucional que instalen las condiciones necesarias para que las obras públicas y sus áreas de emplazamiento se configuren en espacios en donde las mujeres o cualquier persona que debido a su identidad de género estén libres de exponerse a las diferentes formas de violencia de género o a situaciones que se derivan de estas.

En ese sentido, se recomienda que las instancias de obras públicas y empresas vinculantes analicen sus capacidades con relación a:

- **Conocimiento de la legislación:** verificar si hay conocimiento sobre la normativa vinculante a la igualdad y violencia de género. Esto facilitará identificar las obligaciones que la ley establece en el ámbito laboral y comunitario, así como para la prevención y atención de cualquier forma de violencia de género.
- **Capacidades institucionales instaladas:** verificar si se cuentan con ciertas condiciones internas (especialistas en género, conocimiento sobre violencia de género, protocolos de actuación, etc.) que permitan garantizar que se dispone de una capacidad de respuesta para mitigar los riesgos de violencia en las obras o proyectos.
- **Planificación de la obra:** verificar si cuando se planifican las obras o se formulan los proyectos se tienen en cuenta consideraciones que faciliten identificar o abordar los potenciales riesgos de violencia de género.

Para cada uno de los tres aspectos antes mencionados, la herramienta (Cuadro 3), integra un conjunto de preguntas para facilitar el análisis de las condiciones institucionales para identificar, prevenir o mitigar los riesgos de violencia de género.

La evidencia de un número significativo<sup>14</sup> de respuestas negativas plantearía la necesidad de diseñar e implementar un plan de acción para instalar las capacidades necesarias, teniendo en cuenta las orientaciones expuestas en el Capítulo 3, que garantice que las obras públicas o proyectos de infraestructura abordan adecuadamente los riesgos de violencia de género. En caso de que el número de respuestas negativas sea menor, se requeriría de medidas concretas para solventar las brechas identificadas.

<sup>14</sup> Un 75 % de las respuestas negativas indicaría la necesidad de formular un plan de acción de fortalecimiento de capacidades. En caso de obtener porcentaje menor a ese valor, se sugiere identificar en cada sección y conforme a las preguntas las medidas que permitan solventar la debilidad institucional.

### Lista de verificación de las capacidades institucionales para prevenir y mitigar los riesgos de violencia de género

Preguntas	SI	NO	N/A	Comentarios
<b>Conocimiento de la legislación</b>				
¿Conoce si existe legislación nacional y local para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género y/o contra las mujeres?				
¿Conoce si existen normativas nacionales o locales que garantizan o promueven la no discriminación laboral de las mujeres y personas LGBTIQ?				
¿Conoce si la legislación vinculada a la igualdad de género o violencia basada en género contempla obligaciones para el organismo rector de las obras públicas o para todas las instancias del sector público?				
¿Ha establecido alguna alianza para prevenir y erradicar la violencia basada en género con el Mecanismos para el Adelanto de la Mujer: Ministerio, Instituto, Consejo o Secretaría?				
¿Cuenta el país con alguna política o plan para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género o contra las mujeres?				
<b>Capacidades institucionales instaladas</b>				
¿La igualdad de género y no discriminación hace parte de los principios o valores de la institución?				
¿La alta gerencia ha sido sensibilizada en materia de igualdad y violencia de género?				
¿Cuenta con alguna unidad o especialista responsable de los asuntos de igualdad de género?				
¿Dispone de una política institucional para la igualdad de género y no discriminación?				
¿Alguna vez el personal ha sido capacitado en igualdad de género?				
¿Conoce los potenciales riesgos de violencia de género en las obras de infraestructura pública?				
¿Dispone de protocolos para la prevención y actuación ante casos de violencia de género en el ámbito laboral?				
¿Cuenta con protocolos que integren los pasos a seguir para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en el ámbito administrativo, operativo y comunitario de las obras?				
¿Conoce la oferta de servicios públicos para prevenir y atender la violencia de género?				
<b>Planificación de la obra</b>				
• Contexto				
¿Se genera información sobre las características socioeconómicas y de género de la población aledaña a la zona de emplazamiento de la obra?				
¿Se realiza un estudio, análisis o diagnóstico de género del proyecto de la obra pública para la identificación de los potenciales riesgos de violencia de género?				
En caso de reasentamiento poblacional ¿se tienen en cuenta las diferencias de género en la jefatura del hogar y en la tenencia de la propiedad?				
¿Se consulta si hay alguna normativa nacional, subregional o municipal en materia de igualdad de género que podría ser vinculante?				

## Preguntas

SI NO N/A Comentarios

### • Contratistas y/o unidades ejecutoras

¿El contratista o unidades ejecutoras incorporan criterios de género en los procesos de licitación que aseguren que los contratistas mitigarán los riesgos de violencia de género y prácticas de discriminación laboral contra las mujeres?				
¿Solicita que los contratistas o unidades ejecutoras dispongan de protocolos para la prevención, atención y sanción de la violencia de género en el ámbito administrativo, operativo y comunitario de las obras?				
¿Evalúa si los contratistas o unidades ejecutoras disponen de material informativo sobre las conductas prohibitivas de violencia de género?				
¿Evalúa si cuentan con medidas de capacitación y formación sobre género para todo el personal y proveedores de la obra?				
¿Evalúa si disponen de prácticas o medidas para promover la participación laboral de las mujeres en las obras?				
¿Verifica la disponibilidad de recursos presupuestarios para la implementación de medidas mitigantes?				

### • Personal de obra

¿Se prevé la migración o desplazamiento de mano de obra a la zona de emplazamiento?				
¿Se tienen en cuenta criterios de género para la construcción y gestión de los campamentos para el personal administrativo y de obra?				
¿Dispone de medidas para garantizar o promover la contratación de mujeres?				
¿Solicita un registro sobre el personal segregado según sexo y local - extraterritorial?				

### • Comunitario

¿Se garantiza la participación de las mujeres en los procesos de consulta comunitaria vinculadas a las obras?				
¿Identifica los liderazgos femeninos comunitarios en las áreas aledañas a los emplazamientos de las obras?				
¿Sabe cómo abordar adecuadamente los riesgos de violencia de género en los procesos de consulta comunitaria?				
¿Cuenta con estrategias de comunicación y sensibilización sobre la violencia de género destinada a las comunidades, poblaciones u hogares en la zona de emplazamiento o de influencia de las obras?				
¿Ha establecido alianzas para que se presten servicios de salud sexual y reproductiva a las comunidades aledañas a las obras?				



# Anexos

# Anexo 1.

## Mapa conceptual sobre sexo, identidad de género y orientación sexual

Fuente: elaboración propia en base a: Respuestas a tus preguntas, American Psychological Association; y Guía básica sobre diversidad sexual, Ministerio de Salud, Argentina.

Nota: este mapa conceptual es de carácter orientativo y no representa una discusión cerrada sobre cómo se organizan las categorías expuestas, ya que las mismas están en constante análisis desde los estudios de género y otras áreas de conocimiento. Asimismo, desde algunas perspectivas de análisis, la orientación sexual y/o sexualidad incide en la identidad de género por lo que las categorías de la orientación sexual se conciben como identidades de género.

### Sexo

Hace referencia al estado biológico de una persona como hombre o mujer, y se encuentra asociado principalmente con atributos físicos tales como los cromosomas, la prevalencia hormonal y la anatomía interna y externa.



#### Masculino/hombre

Cromosomas XY, testículos, genitales masculinos, etc.

#### Femenino/mujer

Cromosomas XX, ovarios, genitales femeninos, etc.

#### Intersexual

Personas con discordancia entre su sexo cromosómico y genitales, o que presentan características sexuales masculinas y femeninas. La variedad de condiciones que conducen a un desarrollo atípico de las características sexuales físicas.

### Género e identidad de género

El género se refiere a las características socialmente construidas sobre la base de la diferencia sexual o biológica. La identidad de género hace referencia a la experiencia personal de ser hombre, mujer o de ser diferente que tiene una persona.



#### Cisgénero

Persona cuya identidad y expresión de género se corresponde con su sexo biológico.

##### – Femenina

Sentirse y reconocerse como mujer a partir de lo que la sociedad establece al sexo femenino.

##### – Masculino

Sentirse y reconocerse como hombre a partir de lo que la sociedad establece al sexo masculino.

#### Transgénero

Personas cuya identidad de género, expresión de género o conducta no se ajusta a aquella generalmente asociada con el sexo que se les asignó al nacer.

##### – Transexual

Personas cuya identidad de género es diferente de su sexo asignado y a menudo opta por la reasignación de sexo.

##### – Travesti

Personas que usan maneras de vestir socialmente asignadas al sexo/género opuesto, generalmente se sienten cómodas con el sexo no asignado.

#### Queer

Persona cuya identidad de género se ubica fuera de las normas sociales, así como de las etiquetas sexuales y de género, o fuera del binario hombre y mujer, o como una mezcla de los géneros posibles o como una identidad propia al margen de lo socialmente aceptado.

### Orientación sexual

La orientación sexual se refiere a un patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas y/o sexuales de una persona por otra. La orientación sexual también se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad de otros que comparten esas atracciones.



#### Heterosexualidad

Persona que tiene atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia miembros del sexo opuesto.

##### – Heterosexual femenina

Mujer que tiene atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia los hombres.

##### – Heterosexual masculino

Hombre que tiene atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia las mujeres.

#### Homosexualidad

Persona que tiene atracciones emocionales, románticas o sexuales hacia miembros del mismo sexo.

##### – Lesbianas

Mujeres que sienten atracción por mujeres

##### – Gays

Hombres que sienten atracción por hombres.

#### Bisexualidad

Persona que tiene atracciones emocionales, románticas o sexuales tanto hacia hombres como a mujeres.

## Anexo 2. Legislación sobre violencia de género y vinculante de América Latina y el Caribe

Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe,  
<https://oig.cepal.org/es/laws/1/country/bolivia-6>

País	Mecanismo
Argentina	Ley n° 27.501, que incorpora el acoso callejero como modalidad de violencia a la mujer. Ley n° 27.499, "Ley Micaela", de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
Barbados	Employment Sexual Harassment (Prevention) Act.
Bolivia	Ley 348 integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
Brasil	Ley n° 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. Ley 11.340 (Ley Maria da Penha), que define la violencia doméstica como una de las formas de violación de los derechos humanos.
Chile	Ley 21.153, que modifica el Código Penal para tipificar el acoso el delito de acoso sexual en espacios públicos Ley 20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual
Colombia	Ley 1.257, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra la mujer 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
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 N° 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.
Trinidad y Tobago	The Sexual Offences Act.
Uruguay	Ley 19.580, que dicta normas contra la violencia hacia las mujeres, basada en género. Ley 18.561 de acoso sexual.
Venezuela	Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Nota: para mayor detalle del marco normativo completo sobre violencia de género, visitar el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL.

# Anexo 3.

## Definiciones de las diferentes formas de violencia de género vinculada a los riesgos según leyes de América Latina

### Violencia sexual

---

Toda acción que implique la vulneración del derecho de una mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio y de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada y la trata sexual.

También es violencia sexual la implicación de niñas, niños y adolescentes en actividades sexuales con un adulto o con cualquier otra persona que se encuentre en situación de ventaja frente a aquellos, sea por su edad, por razones de su mayor desarrollo físico o mental, por la relación de parentesco, afectiva o de confianza que lo une al niño o niña, por su ubicación de autoridad o poder. Son formas de violencia sexual, entre otras, el abuso sexual, la explotación sexual y la utilización en pornografía.

Fuente: Uruguay- Ley 19.580, que dicta normas contra la violencia hacia las mujeres, basada en género  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ury\\_ley19580.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ury_ley19580.pdf)

---

### Acoso sexual callejero o en espacios públicos

---

Es la conducta física o verbal de naturaleza o connotación sexual realizada por una o más personas contra otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas por considerar que afectan a su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, la integridad y el libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos.

Fuente: Perú- Ley N° 30.314 para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015\\_per\\_ley30314.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2015_per_ley30314.pdf)

---

### Violencia psicológica

---

Acto de desvalorización, humillación, intimidación, coacción, presión, hostigamiento, persecución, amenazas, control y vigilancia del comportamiento y aislamiento impuesto a la mujer.

Fuente: Paraguay- Ley n°5.777 de protección integral a las mujeres, contra toda forma de violencia.  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016\\_pry\\_ley\\_5777.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016_pry_ley_5777.pdf)

---

### Violencia física

---

Es toda conducta que directa o indirectamente, está dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico contra la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia física contra la mujer, los ejercidos por la persona agresora en su entorno familiar, social o laboral.

Fuente: Ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres.  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011\\_decreto520\\_elsvd.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_decreto520_elsvd.pdf)

---

## Violencia por prejuicio hacia la orientación sexual, identidad de género o expresión de género

---

Es aquella que tiene como objetivo reprimir y sancionar a quienes no cumplen las normas tradicionales de género, sea por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Fuente: Uruguay- Ley 19.580, que dicta normas contra la violencia hacia las mujeres, basadas en género  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ury\\_ley19580.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ury_ley19580.pdf)

---

## Trata de mujeres, niñas y adolescentes

---

Es la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de mujeres, niñas y adolescentes recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza o de otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre mujeres, niñas o adolescentes, con fines de explotación tales como prostitución, explotación sexual, trabajos o servicios forzados, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.

Fuente: Venezuela- Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2007\\_ven\\_leyorgderechomujeres.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2007_ven_leyorgderechomujeres.pdf)

---

## Violencia contra los derechos reproductivos

---

Es la acción u omisión que impide, limita o vulnera el derecho de las mujeres a la información, orientación, atención integral y tratamiento durante el embarazo o pérdida, parto, puerperio y lactancia; a decidir libre y responsablemente el número y espaciamiento de hijas e hijos, a ejercer su maternidad segura, y a elegir métodos anticonceptivos seguros.

Fuente: Bolivia- Ley 348 Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013\\_bol\\_ley348.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_bol_ley348.pdf)

---

## Violencia laboral contra las mujeres

---

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Fuente: Argentina- Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009\\_arg\\_ley26485.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2009_arg_ley26485.pdf)

---

## Violencia económica y patrimonial

---

Es toda acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de los sujetos de protección de esta Ley, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de:

- La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;
- la limitación o control de sus ingresos; y, la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

Fuente: Ecuador- Ley Orgánica Integral para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_ecu\\_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_ecu_leyintegralprevencionerradicacionviolenciagenero.pdf)

---

## **Violencia Institucional**

---

Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Fuente: México- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018\\_mex\\_ref\\_leygralvidalibredeviolencia.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_mex_ref_leygralvidalibredeviolencia.pdf)

---

## **Violencia en el ámbito comunitario**

---

Actos individuales o colectivos que transgreden los derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión de grupos, asociaciones, clubes cívicos u otros colectivos, en el ámbito público. Incluye la violencia que se ejerce en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Fuente: 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.  
[https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013\\_pan\\_ley82.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_pan_ley82.pdf)

---

## Anexo 4. Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres de América Latina y el Caribe

País	Mecanismo
Argentina	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad <a href="https://www.argentina.gob.ar/generos">https://www.argentina.gob.ar/generos</a>
Barbados	Bureau of Gender Affairs <a href="https://www.gov.bb/Departments/gender-affairs">https://www.gov.bb/Departments/gender-affairs</a>
Bolivia	Viceministerio de Igualdad de Oportunidades <a href="https://www.justicia.gob.bo/portal/index.php">https://www.justicia.gob.bo/portal/index.php</a>
Brasil	Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos <a href="https://www.gov.br/mdh/pt-br/">https://www.gov.br/mdh/pt-br/</a>
Chile	Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género <a href="https://www.minmujeryeg.gob.cl">https://www.minmujeryeg.gob.cl</a>
Colombia	Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer <a href="http://www.equidadmujer.gov.co/Paginas/equidad-mujer.aspx">http://www.equidadmujer.gov.co/Paginas/equidad-mujer.aspx</a>
Costa Rica	Instituto Nacional de las Mujeres <a href="https://www.inamu.go.cr/web/inamu/inicio">https://www.inamu.go.cr/web/inamu/inicio</a>
Ecuador	Consejo Nacional para la Igualdad de Género <a href="https://www.igualdadgenero.gob.ec/">https://www.igualdadgenero.gob.ec/</a>
El Salvador	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer <a href="https://www.isdemu.gob.sv/">https://www.isdemu.gob.sv/</a>
Guatemala	Secretaría Presidencial de la Mujer <a href="https://seprem.gob.gt/">https://seprem.gob.gt/</a>
Guyana	Ministry of Human Services and Social Security <a href="https://mhsss.gov.gy/index.html">https://mhsss.gov.gy/index.html</a>
Honduras	Instituto Nacional de la Mujer <a href="https://www.inam.gob.hn/">https://www.inam.gob.hn/</a>
Jamaica	Bureau of Women's Affairs <a href="https://jis.gov.jm/government/agencies/bureau-of-womens-affairs/">https://jis.gov.jm/government/agencies/bureau-of-womens-affairs/</a>
México	Instituto Nacional de las Mujeres <a href="https://www.inmujeres.gob.mx/">https://www.inmujeres.gob.mx/</a>
Nicaragua	Ministerio de la Mujer <a href="https://www.minim.gob.ni/">https://www.minim.gob.ni/</a>
Panamá	Instituto Nacional de las Mujeres <a href="https://inamu.gob.pa/">https://inamu.gob.pa/</a>
Paraguay	Ministerio de la Mujer <a href="https://www.mujer.gov.py/">https://www.mujer.gov.py/</a>
Perú	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables <a href="http://www.gob.pe/mimp">http://www.gob.pe/mimp</a>
República Dominicana	Ministerio de la Mujer <a href="https://mujer.gob.do/">https://mujer.gob.do/</a>
Surinam	Bureau Gender Aangelegenheden <a href="http://homeaffairs.gov.sr/bekendmakingen/bureau-gender-aangelegenheden-bga/">http://homeaffairs.gov.sr/bekendmakingen/bureau-gender-aangelegenheden-bga/</a>
Trinidad y Tobago	Office of the Prime Minister (Gender and Child Affairs) <a href="http://opm-gca.gov.tt/">http://opm-gca.gov.tt/</a>
Uruguay	Instituto Nacional de las Mujeres <a href="https://www.inmujeres.gub.uy/">https://www.inmujeres.gub.uy/</a>
Venezuela	Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género <a href="https://www.minmujer.gob.ve/">https://www.minmujer.gob.ve/</a>

# Referencias

APA, Respuestas a sus preguntas sobre las personas trans, la identidad de género y la expresión de género. <https://www.apa.org/topics/lgbt/brochure-personas-trans.pdf>

CEPAL, Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. <https://oig.cepal.org/es>

ECPAT International (2016), Orientaciones terminológicas para la protección de niñas, niños y adolescentes contra la explotación y el abuso sexual. [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Children/SR/TerminologyGuidelines\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Children/SR/TerminologyGuidelines_sp.pdf)

INMUJERES, Hombres que ejercen violencia contra sus parejas. Análisis a partir de la ENDIREH 201. Instituto Nacional de las Mujeres de México. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101241.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101241.pdf)

Ministerio de Salud de la Nación. Argentina (2016), Guía básica sobre diversidad sexual. <https://www.mendoza.gov.ar/salud/wp-content/uploads/sites/51/2016/04/guia-diversidad-sexual-2016.pdf>

OMS, Comprender y abordar la violencia contra las mujeres. [https://www.who.int/reproductivehealth/topics/violence/vaw\\_series/es/](https://www.who.int/reproductivehealth/topics/violence/vaw_series/es/)

OEA (1994), Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

World Bank (2018), Addressing Gender Based Violence in Investment Project Financing involving Major Civil Works. <http://documents1.worldbank.org/curated/en/399881538336159607/Environment-and-Social-Framework-ESF-Good-Practice-Note-on-Gender-based-Violence-English.pdf>

WHO (2013), Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non partner sexual violence. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625\\_eng.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625_eng.pdf?sequence=1)

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2016), Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace>





