

Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación



Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores.

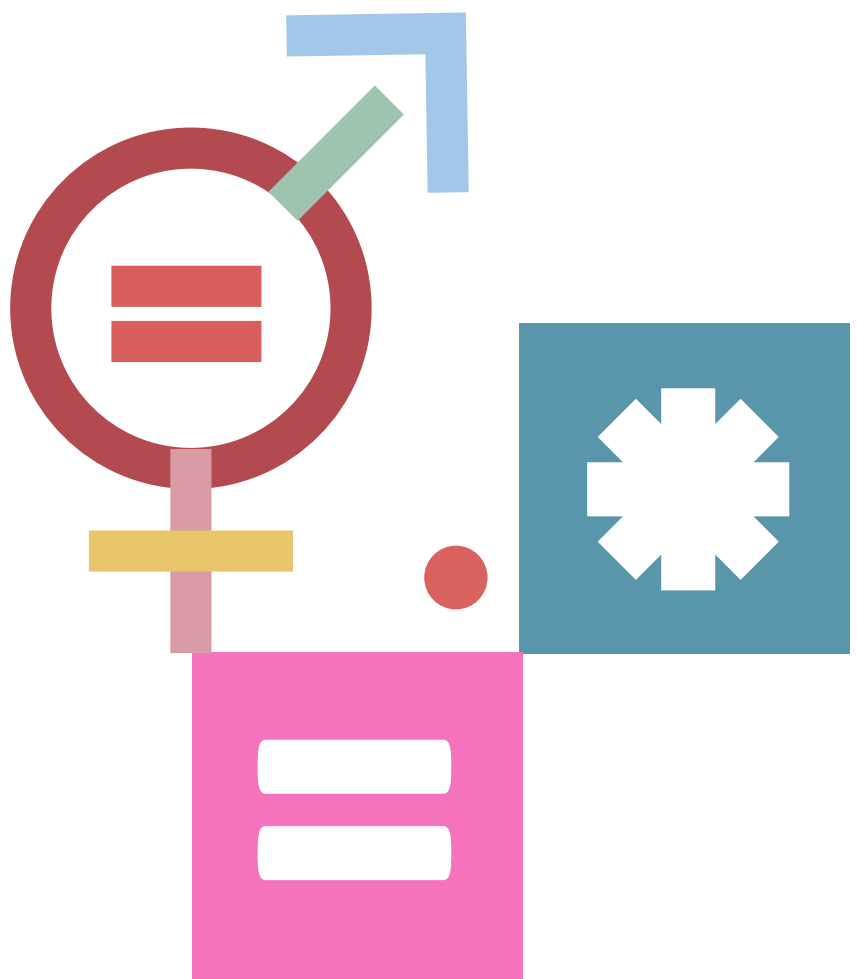
Se permite la reproducción, total o parcial de esta publicación siempre que sea debidamente citada.

Sugerencia de cita: OLACEFS (2021) Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

Copyright © 2021 Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS)

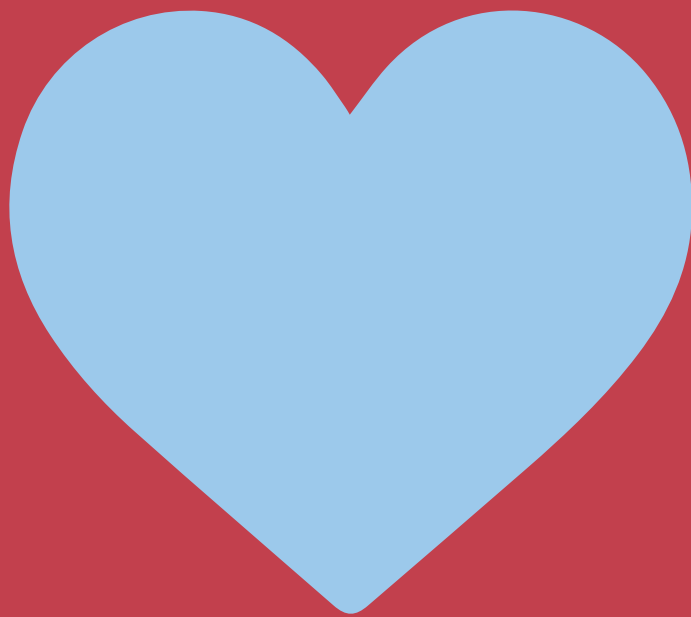
Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores
Teatinos 56, Santiago
Región Metropolitana, Chile
olacefs.com/gtg

Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS





Agradeci





mientos



Auditoría General de la Nación Argentina

Cra. Paola Núñez
Lic. Noelia Dunan
Lic. Graciela Otegui
Lic. Lucrecia Pachano
Lic. Mercedes Oviedo
Lic. Micaela Moirón
Lic. Nadia Ruiz
Lic. Natalia Carboni, Jefa del Departamento
Lic. Delfina Caeiro
Lic. Silvana Martínez

Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil

Ana Maria Alves Ferreira
Ricardo Broegaard Jonas
Karen de Oliveira Arraes
Camila de Paula Veloso
Valéria Cristina Gomes Ribeiro

Contraloría General de la República de Chile

Gabriela Andrades Martínez
Loreto Basaure Tapia
Nayareth Calfulaf Barrueto
Itzel Echiburu Morales
David Inda Costa
Nayaded Labbé Aravena
Tamara Loyola Fuentes
Nelly Salvo Ilabel
Daniela Santana Silva
Christopher Sequeida Barra
Milenka Toro Vejar
Sebastián Valenzuela Andreo
Aida Weitzel Varas

Contraloría General de la República de Cuba

Nelva Ibarra Mirón

Contraloría General del Estado del Ecuador

Maria Gabriela Mesias Zambrano

Contraloría General de Cuenta de Guatemala

María del Carmen García Oseida

Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras

Dulce Villanueva Rodas

Auditoría Superior de la Federación de México

María José Franco Rodríguez
Rosalva Miguel Cárdenas

Contraloría General de la República de Nicaragua

María Laviana Herrera Marengo
Jaime Ernesto Zamora Delgado

Contraloría General de la República de Paraguay

Fabián Forestieri Alvarenga
José Escauriza Bonnín

Contraloría General de la República del Perú

Kathy Fernández

Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Hannelore Valentín Fortunet
Lilian Berríos López
Vanessa Meléndez Figueroa

Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay

Mariem Apotheloz
Daniella Bruno

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

Irene Ocampos
Amanda Rocha
Sarah de Roure (consultora)
Melissa Narro (consultora)

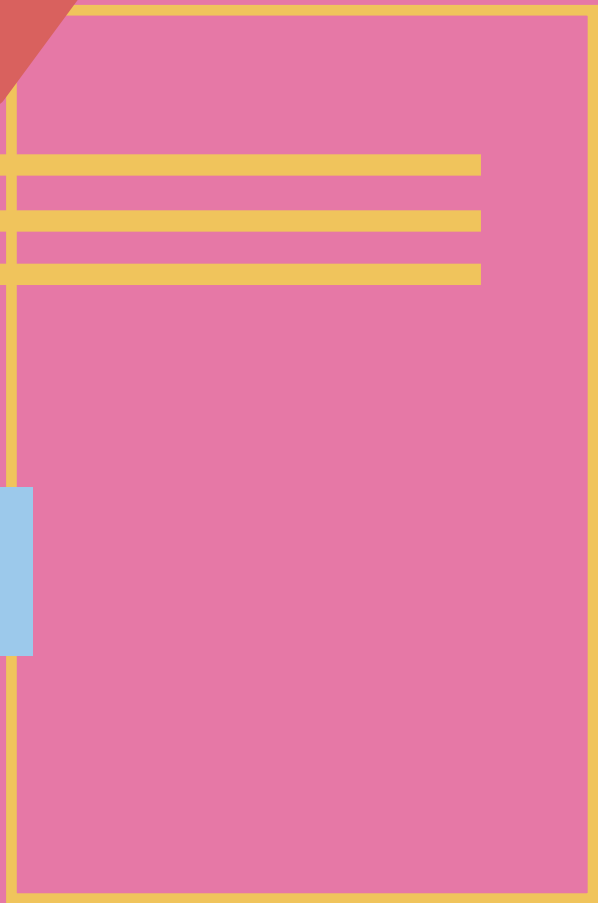
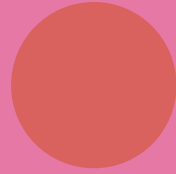
Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas (CAAF)

Marie-Hélène Berubé

Iniciativa para el Desarrollo de la INTOSAI (IDI-INTOSAI)



Prólogo





La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos cruciales para construir un mundo inclusivo, próspero y sostenible.

Por ello, junto con la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS), entendemos que para contribuir a lograr la igualdad sustantiva es preciso acelerar la transversalización de la perspectiva de género, interseccionalidad y derechos humanos en todas las instituciones públicas de América Latina y el Caribe.

Sin este enfoque, y tal como ha quedado demostrado ante el impacto diferenciado de la pandemia por COVID-19 en las mujeres y niñas, no sólo no lograremos revertir las desigualdades y brechas, sino que las mismas pueden profundizarse. En este contexto, es aún más importante reforzar el compromiso con la transparencia, los derechos humanos, la democracia paritaria, la inclusión y la igualdad.

Para ONU Mujeres es un honor acompañar a la OLACEFS en la presentación de este documento de planificación institucional, una herramienta que constituye la posibilidad de avanzar hacia un cambio estructural y permanente en materia de igualdad y perspectiva de género en las entidades fiscalizadoras.

Es necesario que la perspectiva de género se incorpore como un eje de la fiscalización superior, así como cooperar en el intercambio de conocimientos en materia de igualdad de género, a nivel regional.

Las diferentes dimensiones de sensibilización, organización, de políticas Internas, de datos y capacitación son imprescindibles para llegar a fortalecer cada institución hacia una visión transversal.

Estoy convencida que es fundamental construir una red de conocimiento para que los organismos fiscalizadores pueden incidir en una mayor efectividad de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género, promoviendo los compromisos internacionales. En este marco, es crucial promover políticas públicas que integran el marco normativo de las diferentes entidades fiscalizadoras superiores con enfoque de género.

Son necesarias nuevas iniciativas de presupuestos basados en perspectivas de género con acciones concretas, intercambios de conocimientos y cambios en materia estructural y cultural para avanzar hacia economías más inclusivas.

Estas políticas públicas deben inscribirse en una agenda orientada hacia la sociedad civil, que es uno de los ámbitos más importantes en los que trabaja ONU Mujeres. Debemos promover la colaboración activa de las entidades fiscalizadoras superiores con organizaciones de la sociedad civil, particularmente con aquellas enfocadas en la promoción de la igualdad de género, diversidad, inclusión y no discriminación. Estas dinámicas constituyen una admirable fuente de ideas y perspectivas normativas, alianzas y apoyo. El papel de la sociedad civil es esencial en el progreso hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para cumplir con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Resulta fundamental seguir poniendo a las mujeres en el centro para que todos los organismos fiscalizadores de la región puedan contribuir en el desarrollo de políticas públicas iguales.

Pueden contar con ONU Mujeres para apoyar la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de OLACEFS.

Maria-Noel Vaeza,
Directora de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe.

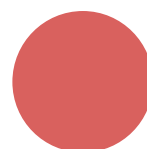
Contenido



Agradecimientos	4
Prólogo	8
Presentación	10
Acrónimos	16
Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación	18
I. Contexto	18
II. Oportunidad y fundamento	20
III. Objetivo y alcance	22
IV. Metodología	24
V. Principios	25
VI. Características	27
VII. Recomendaciones	29
VIII. Recomendaciones transversales	30
IX. Ejes	33
1. Cultura ética	33
I. Valores éticos esenciales	34
1.II. Sistema de control de la ética	34
1.II.A. Código de ética	35
1.II.B. Liderazgo	36
1.II.C. Orientación ética	38
1.II.D. Gestión y supervisión de la ética	39
2. Cultura organizacional	40
2.I Estereotipos y roles de género	40
2.I.A. Puestos de trabajo feminizados	41
2.I.B. Experiencias de sensibilización en temas de género y no discriminación	29
2.I.C. Feminización de las tareas de cuidado- horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado	30
2.II. Liderazgo profesional	31

2.II.A. Igualdad de oportunidades, acceso a cargos	31
2.II.B. Implementación de políticas de no discriminación	32
2.III. Uso del lenguaje	33
2.III.A. Comunicación institucional	33
2.III.B. Uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las instituciones	34
2.IV. Los valores, las normas implícitas y explícitas: interacciones, comunicación entre los miembros del personal, los espacios de socialización	35
2.IV.A. Interacciones/comunicación entre los miembros del personal, los espacios de socialización	35
3. Gestión de personas	37
3.I. Planificación de la dotación	37
3.II. Reclutamiento y selección	38
3.III. Inducción	39
3.IV. Gestión del desempeño y rendimiento	40
3.V. Formación y capacitación	40
3.VI. Compensación, incentivos y remuneración	41
3.VII. Ambientes laborales y conciliación vida personal/familiar/laboral	42
3.VIII. Egreso y desvinculación	44
4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral	45
4.I. Violencia en el empleo	45
4.I.A. Discriminación laboral	46
4.I.B. Acoso laboral y Violencia Psicológica	47
4.I.C. Acoso Sexual	49
II. Responsabilidad	51
5. Inclusión	53
5. I. Personas de la diversidad sexual y de género	54
5. II. Personas con discapacidad	56
5.III. Personas adultas mayores	58

5.IV. Personas indígenas	59
5.V. Personas afrodescendientes	60
5.VI. Personas migrantes	61
6. Funciones de auditoría	63
X. Evaluación de la preparación para la implementación de las recomendaciones de la Política	65
XI. Monitoreo	65
XII. Observatorio GID	66
XIII. Glosario	67
XVI. Referencias	72



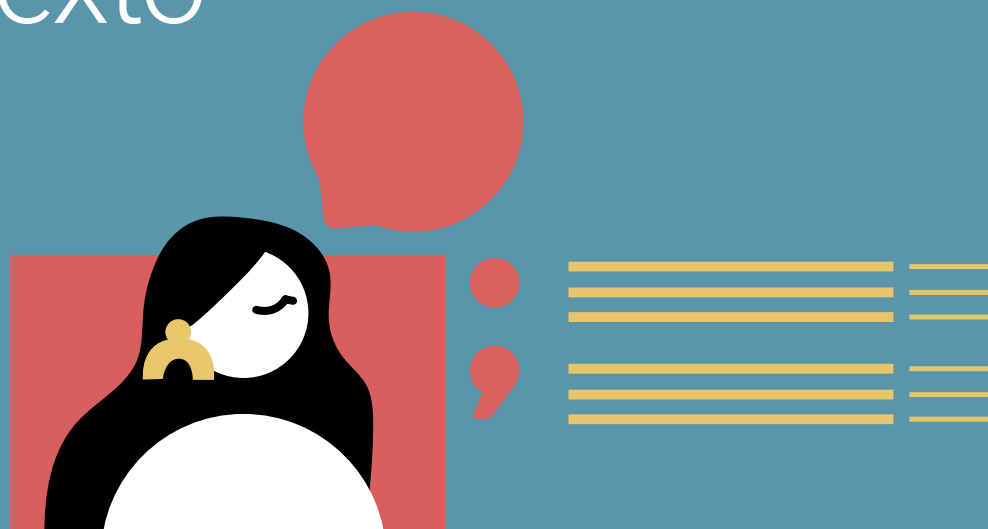
Acrónimos



ASOSAI	Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Asia (por sus siglas en inglés)
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
EFS	Entidades Fiscalizadoras Superiores
EUROSAI	Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Europa (por sus siglas en inglés)
GIZ	Cooperación Alemana, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
GTG	Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS
IDI	Iniciativa para el Desarrollo de la INTOSAI
INTOSAI	Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (por sus siglas en inglés)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OLACEFS	Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores
PASAI	Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores del Pacífico (por sus siglas en inglés)



I. Contexto



La igualdad de género es una cuestión de derechos humanos, así como un requisito para el desarrollo humano centrado en las personas.

El tema de género en la Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe (OLACEFS) comenzó a tomar fuerza a partir de abril del 2012, fecha en que se realizó el encuentro “Género y Transparencia en la Fiscalización Superior” en Santo Domingo, República Dominicana. En este marco se acuñó la Declaración de Santo Domingo¹, que reafirma la voluntad de las EFS miembros de esta organización en relación con la aplicación de políticas de género a lo interno de las entidades, así como en la labor auditora.

El año 2014, en Cusco, Perú, se adoptó la Declaración del Cusco², que busca la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior.

En el plano universal, la Asamblea General de la ONU adoptó en 2014 la Resolución A/69/228³, que promueve y fomenta la eficiencia, rendición de cuentas, eficacia y transparencia de la administración pública mediante el fortalecimiento de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), reconociendo su desempeño para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como lo es el ODS 5: “Igualdad de Género”.

1 Declaración de Santo Domingo: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2012/05/Declaracio%CC%81n-SANTO-DOMINGO.pdf>

2 Declaración de Cusco: <http://www.olacefs.com/p13689/>

3 Resolución A/69/228 de la ONU aprobada por la Asamblea General: <https://undocs.org/es/A/RES/69/228>

Desde ese entonces, en el marco de OLACEFS se han llevado a cabo dos auditorías coordinadas en torno a la igualdad de género, que han sido cruciales para asegurar que las políticas y estrategias se adhieran a los compromisos mundiales de promover la igualdad de género e impulsar un aprendizaje práctico en torno a la incorporación de esta perspectiva, de acuerdo al Pronunciamiento Profesional INTOSAI-P número 12 “El Valor y Beneficio de las EFS”⁴.

La primera de ellas comenzó su proceso el año 2014 con la participación de las EFS de Costa Rica, Chile y Puerto Rico. Esta iniciativa buscó evaluar la incorporación de asuntos de género a políticas, estrategias, programas y proyectos de los gobiernos evaluados. Se auditó en torno a las temáticas de educación, salud y empleo en los tres países participantes, cuyos resultados fueron publicados el año 2015⁵.

La segunda auditoría coordinada evaluó la preparación de los gobiernos para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, esto es, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. En esta oportunidad participaron 18 EFS⁶ que evaluaron a sus gobiernos en torno al eje planificación, financiamiento y seguimiento. Los hallazgos de esta auditoría fueron presentados el año 2019⁷.

Además, las EFS agrupadas en la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI por sus siglas en inglés), han definido cuatro ejes o abordajes de acción por medio de los cuales pueden contribuir significativamente para la implementación de la Agenda 2030. Uno de esos lineamientos busca liderar con el ejemplo en materia de ODS, es por ello que la promoción interna de la temática de igualdad de género cobra aún más relevancia para los miembros de la OLACEFS.

4 Para descarga y lectura del Pronunciamiento Profesional INTOSAI-P 12: <https://www.issai.org/pronouncements/intosai-p-12-the-value-and-benefits-of-supreme-audit-institutions-making-a-difference-to-the-lives-of-citizens/>

5 OLACEFS, Informe de Auditoría Coordinada sobre el tema de equidad de género realizado entre las Entidades de Fiscalización Superior de Puerto Rico, Chile y Costa Rica (2015). Disponible en: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2015/12/AC-Equidad-de-Genero-Informe.pdf>

6 16 Entidades Fiscalizadoras Superiores del continente, a saber: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, México, Paraguay, Perú, Venezuela y Uruguay; 1 Entidad De Control Subnacional (Contraloría de Bogotá D.C., Colombia); y, 1 EFS de Europa (Tribunal de Cuentas de España).

7 OLACEFS, Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género (2019). Disponible en: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/09/INFORME-ODS-5.pdf>

II. Oportunidad y fundamento

Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS (en adelante también “La Política”), se erige como una oportunidad para recoger el diagnóstico de la encuesta de percepción sobre la situación de género al interior de las entidades de OLACEFS⁸ así como del Taller “Hacia una política de género en la OLACEFS”⁹ y de la “Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS”¹⁰.

Se trata de una forma de demostrar el compromiso de OLACEFS con la igualdad de género. A nivel global, la INTOSAI considera que las entidades de fiscalización deben asegurar su eficacia, inclusividad y rendición de cuentas. Este compromiso se refleja en la cuarta meta estratégica de la INTOSAI: esforzarse para maximizar el valor de la organización, tanto para sus EFS miembros como para la organización. Además, la Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNGASS por sus siglas en inglés), ensalza el rol de las EFS en la prevención y lucha contra la corrupción, estableciendo la necesidad de comprender los vínculos entre género y corrupción, reconociendo el impacto diferenciado de este fenómeno en las mujeres.

8 OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

9 Vídeo de las conclusiones disponible en: <https://youtu.be/ZQ8CrW6LwXs>

10 OLACEFS (2020), Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS. disponible en: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>



A nivel regional, se instituye como una forma de operativizar la meta estratégica 4 del Plan Estratégico de OLACEFS¹¹ en tanto es una vía por la que las EFS pueden apoyar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La elaboración de la presente Política se funda, además, en la necesaria promoción y respeto del principio de igualdad y no discriminación en las Entidades que integran OLACEFS, así como en la citada tarea de liderar con el ejemplo.

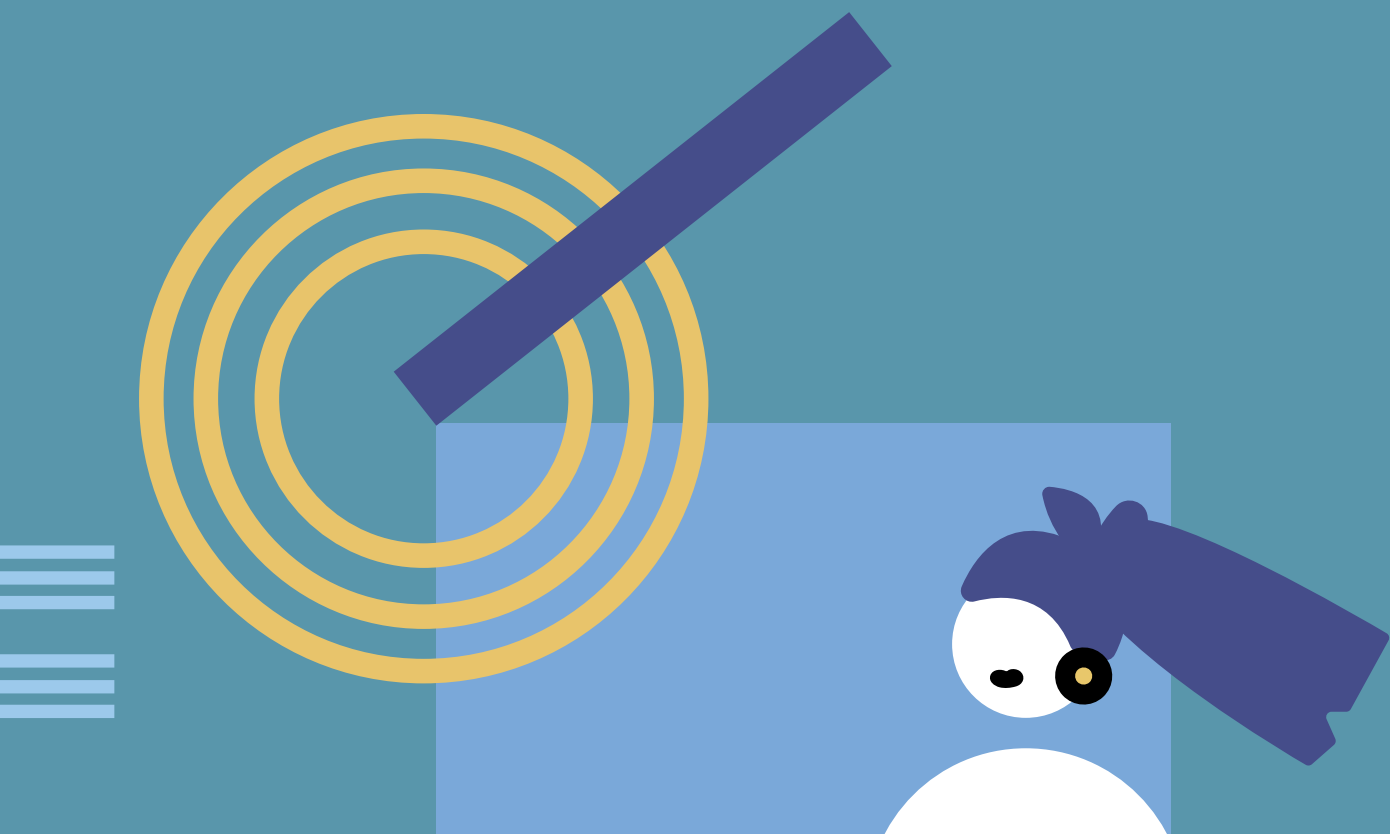
¹¹ Disponible: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2017/05/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

III. Objetivo y alcance

Esta Política busca ser un instrumento de planificación institucional que oriente a la Organización y a las Entidades que la componen sobre los principios que deben regir su actuación en materia de género y no discriminación y al tipo de acciones que pueden impulsarse para generar cambios, así como para identificar oportunidades de mejora y materializarlas.

Se trata de un instrumento flexible que permite su adaptación, total o parcial, a la realidad de cada EFS miembro de esta organización para acompañarlas en el proceso de disminución de las brechas de desigualdad, promoviendo así una cultura de mayor respeto e inclusión en la región.

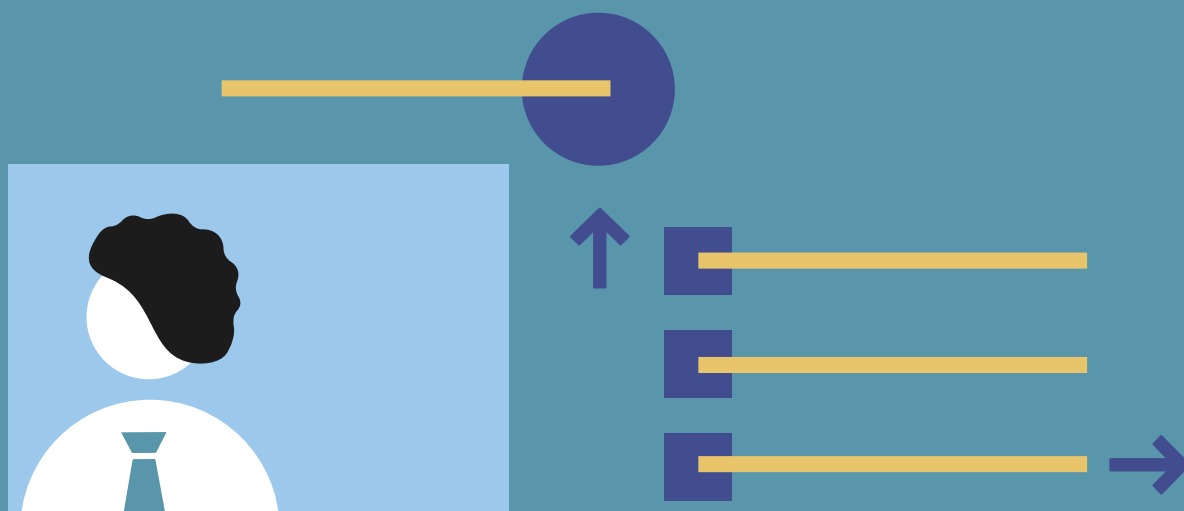
Con la Política se busca garantizar que se incorpore en todo el quehacer de la OLACEFS el enfoque de igualdad de género de forma transversal, lo que supone “la aplicación de la dimensión de género en todo el proceso de la actuación pública de suerte que cada una de las intervenciones de política sea analizada en términos de los impactos diferenciales entre hombres y mujeres, considerando su efecto agregado en las relaciones de poder en los diversos ámbitos del orden social de género” (Incháustegui, 2004).



Plantearse la elaboración de una política con perspectiva de género implica favorecer la organización y participación de las mujeres como sujetos activos (políticos y ciudadanos). Se trata, como ya se sostuvo, de una medida que busca asegurar que sus puntos de vista sobre los distintos ámbitos de acción institucional, sean consideradas en igualdad de condiciones. Supone también reconocer que los esfuerzos institucionales que buscan transversalizar la perspectiva de género en las entidades que pertenecen a la OLACEFS deben provenir de todo el personal, mujeres, hombres y diversidades, pero subrayando la importancia de estos dos últimos colectivos como beneficiarias y verdaderas protagonistas del cambio.



IV. Metodología



La Política fue elaborada en base a los diagnósticos de la OLACEFS: (1) la encuesta de percepción sobre la situación de género al interior de las entidades de OLACEFS¹²; (2) el Taller “Hacia una política de género en la OLACEFS”¹³; y, de “Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS”¹⁴.

Teniendo a la vista dichos diagnósticos, el trabajo del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG) de la OLACEFS, luego de su conformación, comenzó el 10 de diciembre de 2020 el proceso de elaboración de la Política. Este proceso conllevó la celebración de 67 reuniones de equipo, con la participación de las 13 EFS miembros del GTG y de 3 entidades asociadas.

El trabajo se organizó en 6 ejes. El eje de cultura ética fue liderado por la EFS de Paraguay; el de cultura organizacional por la EFS de Argentina; el de gestión de personas por la EFS de Chile; el de acoso/hostigamiento sexual/laboral por la EFS de Uruguay; el de inclusión por la EFS de México. El eje de funciones de auditoría fue el último en crearse, fue trabajado en conjunto con el eje de gestión de personas, hasta que luego la GIZ tomó el liderazgo.

Las reuniones de trabajo culminaron el 1 de octubre de 2021. Luego de ello, la Presidencia del GTG sistematizó la información y estuvo a cargo de la redacción final de la Política y la Guía, documentos que fueron sometidos a consulta de la OLACEFS.

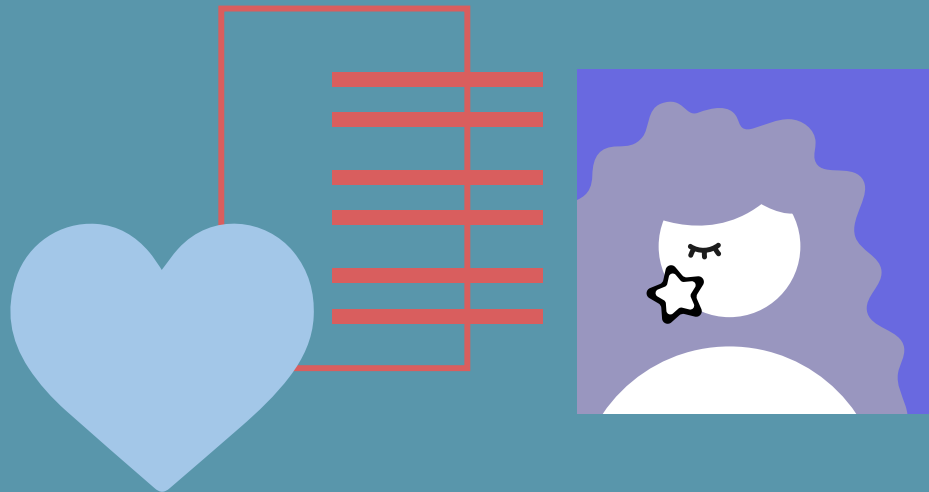
Así, la Política fue elaborada por 48 personas comprometidas con la igualdad de género, la inclusión y la diversidad.

¹²OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

¹³ Vídeo de las conclusiones disponible en: <https://youtu.be/ZQ8CrW6LwXs>

¹⁴ OLACEFS (2020), Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS. disponible en: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

V. Principios



La Política se basa en los siguientes principios rectores:

- I. **Igualdad y no discriminación.** Este principio es transversal a la Política y señala que todas las personas funcionarias, a partir de sus habilidades y conocimientos, brindan un aporte esencial al eficaz desarrollo de la institución. En este sentido, cualquier desvalorización o desigualdad que atente contra este principio en el proceso de implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación será repudiado.

De acuerdo con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (N° 111)¹⁵ las acciones de discriminación comprenden:

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

15 OIT, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111#::~:~:text=Todo%20Miembro%20para%20el%20cual,objeto%20de%20eliminar%20cualquier%20discriminaci%C3%B3n

Para efectos de esta Política es mandatorio poner énfasis en la discriminación por género, en especial en la discriminación susceptible de sufrir por las funcionarias que integran las EFS de OLACEFS. La discriminación contra la mujer, siguiendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)¹⁶, se entiende como:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

- II. Participación pluralista.** El principio de participación pluralista aboga por instalar el involucramiento del cuerpo Funcionarial como un objetivo transversal en el diseño e implementación de todas las acciones y medidas que persigan la erradicación de la desigualdad de género y otros tipos de discriminación en las EFS. El carácter pluralista para estos efectos exhorta a las instituciones a realizar esfuerzos concretos para abarcar grupos o minorías que dentro de las EFS pudiesen excluirse de los espacios de participación.
- III. Respeto y valoración de la diversidad.** Los principios de respeto y valoración de la diversidad en el contexto de la Política funcionan como vehículos para la construcción una cultura inclusiva que no sólo abrace las diversidades en el universo funcionario, sino que potencie la multiplicidad de visiones como un catalizador de eficiencia en los quehaceres de la EFS.
- IV. Corresponsabilidad laboral.** Este principio apunta a que exista una responsabilidad compartida entre personas de distintos géneros a la hora de implementar la presente Política. Se pretende lograr una armonía y balance entre los ámbitos familiares y laborales, con el foco en que las responsabilidades derivadas de la implementación sean repartidas de manera equitativa considerando la carga horaria que implica el trabajo no remunerado.

¹⁶ Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

VI. Características



La Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS, se caracteriza por ser:

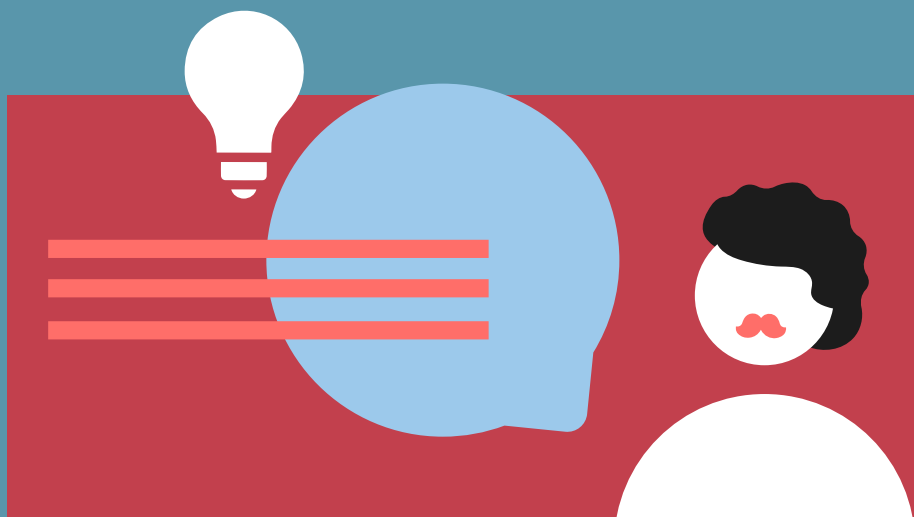
- a) **Integral:** La Política busca la transversalización de la perspectiva de género en los distintos ejes de acción de la OLACEFS, así como también promover una incorporación global de la noción de género en las EFS miembros, de forma que permee a todos los niveles y funciones de estas instituciones.
- b) **Preventiva:** La Política aboga por la identificación eficaz y oportuna de potenciales fuentes de desigualdad entre los géneros en el marco del trabajo de la OLACEFS.
- c) **Participativa:** La cooperación y colaboración entre las EFS que componen OLACEFS es un factor clave tanto en la elaboración de la Política de Género, como también en sus procesos de implementación y seguimiento de la misma.
- d) **Ejecutiva:** La Política pretende brindar una serie de herramientas prácticas para incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en la OLACEFS, presentadas de manera concreta y sucinta, de modo que permita a las EFS miembros replicar estos esfuerzos de forma más focalizada.

- e) **Eficiente:** La Política plantea la ejecución de acciones concretas, reales y exitosas para la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en los distintos quehaceres de la OLACEFS y las EFS que la integran.
- f) **Medible:** Permite monitorear el cumplimiento y avance de OLACEFS respecto de las medidas y objetivos que establece la política, a partir del control de indicadores preestablecidos¹⁷ que posibiliten un seguimiento progresivo, dinámico y cooperativo entre todas las EFS.
- g) **Flexible:** La Política considera que la realidad cultural, histórica, institucional y orgánica de las EFS que componen la OLACEFS es diversa por lo que requiere ser considerada en este proceso.
- h) **Revisable:** Al tratarse de un documento que presenta lineamientos para la OLACEFS y para las EFS en materia de género, inclusión y diversidad, su contenido se puede revisar y actualizar de manera periódica para que recoja la realidad cambiante en estas materias.



¹⁷ Disponibles en la Guía de Implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS.

VII. Recomendaciones



La Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS, para efectos prácticos se presenta en dos documentos. **El primero, la Política propiamente tal, que contiene 103 recomendaciones para orientar el trabajo de las EFS de la región en materia de género, inclusión y diversidad.** El segundo documento, la Guía para la Implementación, busca orientar y apoyar a las EFS en dicho proceso. En esta última, para cada recomendación se presentan: (1) ejemplos, que ilustran la manera en que se pueden llevar a cabo las recomendaciones; (2) recursos disponibles, que por su relevancia son útiles de tener a la vista para complementar y analizar las buenas prácticas de otras organizaciones; e, (3) indicadores, que permiten guiar la evaluación y monitoreo de la implementación de estas recomendaciones, con un enfoque flexible que se adapta a la necesidades y características particulares de cada Entidad Fiscalizadora Superior.

VIII. Recomendaciones transversales



El respeto al principio de igualdad y no discriminación es una obligación estatal. Las Entidades Fiscalizadoras Superiores no pueden estar ajenas del rol que les cabe en hacer ese principio realidad.

La igualdad sustantiva entre las personas es un asunto pendiente en toda América Latina, y los avances en estos asuntos son heterogéneos entre los países de la región. Desde las instituciones, además de normativas y medidas oficiales, existen acciones con efectos transformativos tanto sobre la cultura organizacional, como en la vinculación de la entidad con su medio.

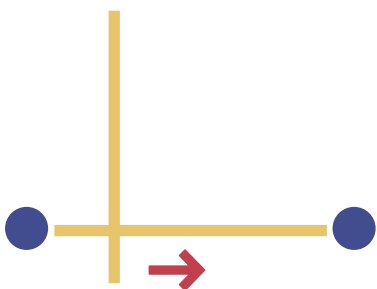
Así, la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación se erige con base en recomendaciones que atraviesan de forma integral desde el ejercicio de auditoría, hasta la cultura ética institucional, el liderazgo y el clima laboral en las instituciones. En su multidimensionalidad apunta a relevar buenas prácticas transversales a todo el personal, instalando el sentido de la preocupación activa, común y cotidiana para lograr un mejor lugar de trabajo para todas las personas, y avanzar hacia la igualdad de género de forma amplia y la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad.

El enfoque en las buenas prácticas – como actitudes, acciones e iniciativas que agregan valor a la labor diaria e institucional- para la igualdad de género y no discriminación se consolida como un pilar para el propósito del GTG de la OLACEFS, y puede ser de utilidad para otras iniciativas similares que se estén gestando en la región.

Para la incorporación de la perspectiva de género, inclusión y diversidad, se recomienda tanto a las EFS como a los órganos, comités, comisiones y grupos de trabajo de la OLACEFS:

- I.** I. Transversalizar la perspectiva de género y no discriminación al interior de las EFS, de modo que constituyan una dimensión integral y permanente de la Política y del quehacer institucional.
- II.** Considerar la ética y los valores asociados al comportamiento profesional íntegro y no discriminatorio, como un criterio transversal para los procesos de gestión de personas; el que tendrá por principios rectores la igualdad y mérito, ya que permiten promover la igualdad de oportunidades.
- III.** Crear, o en su caso, fortalecer una Unidad dentro de la estructura orgánica, responsable de la promoción de las cuestiones de género, inclusión y diversidad. Esta Unidad, de carácter estratégico, debe tener facultades suficientes para cumplir su mandato, reportando directamente a la (s) autoridad (es) de la EFS. Esta Unidad será responsable, entre otras cosas, de comunicar a la ciudadanía las acciones para abordar el acoso y la violencia sexual, con reserva de identidad de las personas involucradas.
- IV.** Crear un observatorio permanente de estadísticas con perspectiva de género encargado de, entre otras cuestiones, levantar y analizar información sobre la situación de género, inclusión y diversidad en las EFS miembros.
- V.** Sensibilizar al personal de las EFS sobre la importancia del uso del lenguaje neutro e inclusivo.
- VI.** Promover la eliminación de estereotipos y roles de género, así como la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral, mediante acciones -continuas y periódicas- de sensibilización, así como de creación y fortalecimiento de capacidades.

- VII.** Considerar la paridad de género y diversidad como un imperativo institucional, no como un asunto aislado. Todas las personas funcionarias, independiente de su género y de su situación de vulnerabilidad, deben defender la diversidad y sus beneficios para las EFS.
- VIII.** Velar porque los ambientes laborales reconozcan y valoren la diversidad de las personas y el respeto a ellas, generando entornos seguros e inclusivos.
- IX.** Incluir el principio de igualdad y no discriminación en la misión, estrategia, principios, valores u otros instrumentos institucionales de las EFS.
- X.** Sensibilizar y capacitar en torno a los estereotipos y roles de género atribuidos a hombres y mujeres, y su impacto en la labor de las personas que trabajan en las EFS.



IX. Ejes



1. Cultura ética

La Ética es el ámbito de estudio filosófico dedicado a las cuestiones morales y al esclarecimiento de la distinción entre el comportamiento correcto e incorrecto, justo e injusto¹⁸. Es considerada un tipo de saber normativo en tanto proporciona la orientación valórica para la acción humana. El comportamiento ético contemporáneo se inspira en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece el nacimiento en libertad e igualdad en dignidad y derecho para todas las personas, sin distinción alguna¹⁹.

La incorporación del enfoque de género en el tratamiento de la ética permite reconocer y reivindicar las diferencias las desigualdades existentes entre mujeres, hombres e identidades de género diversas²⁰.

Este eje aborda la incorporación del enfoque de género en la dimensión de la ética organizacional, a través de recomendaciones recogidas en tres temas: valores éticos esenciales y sistema de control de la ética, con sus subtemas específicos.

18 Cortina, A., Orts, A. C., & Navarro, E. M. (1996). Ética (Vol. 4). Ediciones Akal.

19 UNODC. (2019) Integridad y Ética: Dimensión de género de la ética. Extraído de: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_9_-_Gender_Dimensions_of_Ethics_-_Spanish.pdf

20 Trejo Sánchez, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. Revista latinoamericana de derecho social, (24), 133-172.

I. Valores éticos esenciales

A nivel organizacional, la cultura ética corresponde al conjunto de valores y principios que debiesen orientar y justificar tanto el quehacer institucional de una entidad, como su desarrollo interno. La ISSAI 130 – el Código de Ética - de la Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores define los valores fundamentales para el comportamiento ético, subrayando su importancia para la credibilidad y confianza ciudadana en las Entidades Fiscalizadoras Superiores. Estos valores deben guiar las acciones y decisiones de todas las personas que componen las EFS y/o cumplen funciones en su nombre.

Para el cumplimiento de la ISSAI 130, resulta esencial que su contenido sea socializado, enseñado y fomentado de forma transversal, y con perspectiva de género en todas la EFS.

Los cinco valores éticos principales de la ISSAI 130 son:

1. **Integridad:** es actuar con honestidad, de forma confiable, de buena fe y a favor del interés público;
2. **Independencia y objetividad:** se definen como estar libre de influencias o circunstancias que comprometan o puedan ser vistas como que comprometen el juicio profesional, y actuar de manera imparcial y objetiva;
3. **Competencia:** es adquirir y mantener conocimientos y habilidades apropiadas para el rol, actuando de conformidad con las normas aplicables y con el debido cuidado;
4. **Comportamiento profesional:** es cumplir con las leyes, regulaciones y convenciones, y evitar cualquier conducta que pueda desacreditar a la EFS; y,
5. **Confidencialidad y transparencia:** se define como proteger la información en forma adecuada, equilibrando este actuar con la necesidad de transparencia y rendición de cuentas.

En orden de profundizar los valores éticos esenciales con un enfoque de género e inclusión, se recomienda a las EFS:

- 1.1 Implementar acciones para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia, acoso, abuso, maltrato, discriminación y segregación tanto al interior de la organización, como con usuarios externos. Un comportamiento ético sólo tendrá ese carácter si contempla estos elementos; y,

- 1.2 Realizar campañas de sensibilización y difusión con el fin de prevenir, eliminar y sancionar los posibles casos de exclusión, discriminación, maltrato o incidencias de sesgos, asociados a las condiciones particulares de las personas que trabajan al interior de la EFS o con quienes se relacionan. Un comportamiento ético sólo tendrá ese carácter si contempla estos elementos.

1.II. Sistema de control de la ética

El sistema de control de la ética constituye un pilar fundamental para la implementación del marco ético que la ISSAI 130 prescribe. Como sistema de control ético se entiende el entramado de estrategias, políticas, procedimientos y herramientas institucionales creado para guiar, gestionar y controlar el comportamiento ético, y que pueden ser incluido o estar anexo al sistema de control interno de las EFS²¹. Entre los componentes básicos del sistema de control se encuentran: el código de ética, la dirección y las pautas en el nivel superior, y la orientación, gestión y seguimiento de la ética en la institución.

Consolidar una política organizacional dirigida al comportamiento ético implica reconocer que la construcción de una cultura de la integridad, alineada con los valores de la igualdad, diversidad e inclusión, se alcanza mediante esfuerzos continuos y progresivos. Para este propósito es primordial que el sistema de control de la ética, con todos sus componentes, esté integrado en la gobernanza de las EFS²².

1.II.A. Código de ética

El código de ética define los valores y principios éticos de una organización y el comportamiento esperado del personal, orientando la conducta individual de sus personas miembro. De tal forma, se espera que la dimensión valórica descrita en el código de ética permee las interacciones y la cultura organizacional presentes en una institución.

El Código de Ética de la INTOSAI (ISSAI 130) recoge con un enfoque general los valores y principios fundamentales para toda persona que trabaja para o en nombre de una EFS. Comprendiendo la heterogeneidad contextual en la que opera cada EFS, la ISSAI 130 insta a cada institución a diseñar y adoptar su propio Código de ética, el cual, de forma pormenorizada, debe estar en consonancia con los principios y el espíritu del Código de Ética de la INTOSAI.

21 ISSAI 130. Extraído de: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf>

22 EUROSAL. (2017) Cómo implementar la ISSAI 130. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>

A la luz del compromiso que ha tomado la OLACEFS con la igualdad de género, reflejado primero en la Declaración de Santo Domingo del año 2012, luego en el Memorando de Entendimiento celebrado en 2013 con ONU Mujeres, y el celebrado el 2021²³, y en las sucesivas acciones tomadas desde entonces en torno a la materia, se hace incondicional que el Código de ética de las EFS, además de recoger por su parte la prioridad institucional asociada con el respeto y resguardo de los valores éticos, contemple íntegramente una perspectiva de género, inclusión y diversidad.

Recomendaciones:

- 1.3** Elaborar y/o actualizar el Código de ética, incorporando la perspectiva de género, inclusión y diversidad, a través de un proceso paritario, participativo e inclusivo que contemple la percepción interna de la EFS y que esté socializado a su vez con las partes externas interesadas;
- 1.4** Redactar el código de ética en lenguaje neutro, inclusivo y no sexista; y,
- 1.5** Explicitar en el Código de ética y/o de conducta como faltas a la ética: la violencia de género, el acoso laboral, el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación.

1.II.B. Liderazgo

De acuerdo a la “Encuesta de percepción sobre la situación de género al interior de las Entidades OLACEFS”²⁴, las mujeres perciben de menor forma la promoción de la igualdad de género al interior de su institución respecto a sus pares hombres, asimismo, dicha encuesta evidencia la percepción de una valoración diferenciada de las opiniones profesionales según el género, en detrimento de las mujeres. Con base en los valores de independencia y objetividad que establece la ISSAI 130 ambas situaciones deben ser atendidas, cumpliendo para ello las jefaturas institucionales un rol muy relevante.

²³ Más información disponible en: <https://www.olacefs.com/olacefs-y-onu-mujeres-reafirman-su-compromiso-con-la-igualdad-de-genero/>

²⁴ OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

El liderazgo ético es primordial para la construcción de una cultura ética en una organización, el accionar de las jefaturas puede penetrar y moldear la cultura organizacional para prevenir la ocurrencia de irregularidades y prácticas contrarias a la ética²⁵. La ISSAI 130 establece que la función de liderazgo debe ejercerse “proporcionando un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo que propicie las buenas relaciones entre los colegas”²⁶.

Recomendaciones:

Las autoridades de las EFS deben:

- 1.6** Establecer y promover a todo nivel un enfoque de género y no discriminación como una prioridad explícita para la institución;
- 1.7** Reforzar un comportamiento íntegro con enfoque de género y no discriminación a través de mensajes claros, consistentes y constantes;
- 1.8** Utilizar un discurso inclusivo, no sexista, respetuoso y no discriminatorio, tanto en los productos que se elaboran como en la comunicación cotidiana;
- 1.9** Fomentar un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo y se propicien las buenas relaciones entre colegas;
- 1.10** Procurar una conformación paritaria en las instancias y/o actividades que deban liderar o designar participación de personal a su cargo;
- 1.11** Abordar conductas contrarias a la inclusión y/o conductas de discriminación, manteniendo una posición crítica frente a estas acciones; y,
- 1.12** Entregar formación a las jefaturas, tanto directivas como intermedias, en materias relacionadas a perspectiva de género, inclusión y diversidad.

25 Ruiz Palomino, Pablo, & Ruiz Amaya, Carmen, & Martínez Cañas, Ricardo (2012). CULTURA ORGANIZACIONAL ÉTICA Y GENERACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 18(1),17-31. Extraído de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274122831001>

26 ISSAI 130. Extraído de: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf>

1.II.C. Orientación ética

Las EFS constituyen instituciones en el aparato estatal, y tienen la oportunidad de liderar con el ejemplo e impulsar el actuar ético con un enfoque de género, en todas sus actividades, con el fin de generar un impacto significativo en la sociedad.

Los principios éticos pueden guiar la práctica de la auditoría y del quehacer institucional con un enfoque inclusivo y de derechos. Lo anterior con el objetivo que las EFS puedan generar programas particulares -dentro de sus competencias y marco legal- que viabilicen la aplicación de dichos principios, así como su reconocimiento en la labor institucional.

La orientación ética es un instrumento que guía la práctica de las Entidades Fiscalizadoras Superiores, y es afín con promover la cultura ética con enfoque de género, inclusión y diversidad. En el contexto de la labor de las EFS, aquello fomenta la probidad e integridad en el sector público.

Recomendaciones:

- 1.13** Difundir, sensibilizar y capacitar al personal en la promoción de los valores éticos esenciales, incluyendo un enfoque de género y de no discriminación. Estas actividades deben ser continuas y realizadas con ejemplos reales y tangibles;
- 1.14** Implementar mecanismos para abordar dilemas éticos, los cuales deben incluir temáticas asociadas al género y/o a la discriminación;
- 1.15** Asegurar que la composición de los comités de ética y/o la red de asesores de ética sea paritaria e inclusiva;
- 1.16** Generar instancias en las que se fomente el actuar ético e íntegro, donde el personal se adhiera a la importancia por el resguardo y fomento de la igualdad, respeto y no discriminación; y,
- 1.17** Generar instancias de cooperación asociada a la búsqueda y construcción de buenas prácticas con otras instituciones públicas y/o de la sociedad civil, vinculadas al fomento de la integridad con un enfoque de género, inclusión y diversidad.

1.II.D. Gestión y supervisión de la ética

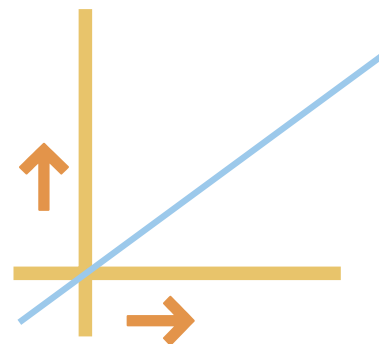
La gestión de la ética refiere a las políticas y prácticas que se dirigen a impregnar los valores y principios éticos y de integridad en los procesos y dinámicas internas de la institución, las cuales deben ir de la mano de un sistema de control y monitoreo²⁷.

Abordar la gestión de la ética con enfoque de género significa promover un paradigma conductual basado en los derechos humanos, que garantice un mayor nivel de desarrollo ético y social para todas las personas. . Esto implica ajustar los planes estratégicos y las estructuras organizacionales hacia sistemas que garanticen la igualdad de derechos y oportunidades.

La ISSAI 130 establece que “[p]ara reforzar los valores es esencial la incorporación de la ética en la gestión diaria. Esto comprende el reconocimiento de la ética como criterio de selección del personal, evaluación del desempeño y desarrollo profesional. También implica reconocer el buen comportamiento ético y la aplicación de salvaguardias a los riesgos específicos, como aquéllos derivados de conflictos de intereses o asuntos de confidencialidad”²⁸.

Recomendación:

1.18 Realizar autoevaluaciones institucionales para identificar buenas prácticas y/o ventanas de oportunidad en el ámbito de la ética, incluyendo recomendaciones para promover la equidad, igualdad, diversidad e inclusión.



27 EUROSAL. (2017) Cómo implementar la ISSAI 130. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>

28 ISAAI 130, párr. 22.

2. Cultura organizacional

La cultura organizacional es entendida como el entramado sistemático de símbolos, valores y normas, intersubjetivos e implícitos en una organización, que permean su actividad y generan un sentido de identidad a su interior²⁹. La cultura organizacional es dinámica en el tiempo, transformándose en respuesta a factores tanto exógenos como endógenos a la institución³⁰.

Para alcanzar la igualdad de género en el entorno laboral es preciso un trabajo activo dirigido a eliminar estereotipos y jerarquías de género de la cultura organizacional³¹, que instale al centro los principios de igualdad, diversidad e inclusión.

A continuación, se presenta una serie de recomendaciones orientadas a la promoción de la equidad de género y no discriminación en las EFS de la OLACEFS, en el ámbito de la cultura organizacional. Las recomendaciones serán abordadas en cuatro temas: estereotipos y roles de género; liderazgo profesional; uso del lenguaje; y, valores y normas implícitas y explícitas.

2.1 Estereotipos y roles de género

Los estereotipos reflejan las expectativas generales sobre los miembros de determinados grupos sociales, de tal forma, los estereotipos de género aluden a las conductas y características esperadas para hombres y para mujeres, los cuales no solamente difieren, sino que se plasman como opuestos³². El estereotipo social masculino viene típicamente dado por la agencia, la acción orientada al logro, la toma de decisión y la racionalidad, y por el contrario el estereotipo femenino se suele definir por lo cooperativo, la preocupación por el medio, las tendencias afiliativas y la sensibilidad emocional³³.

Estas acepciones culturales generalizadas sobre la mujer y el hombre tienen efectos cotidianos sobre las personas, y particularmente en el ámbito laboral se reflejan en prácticas discriminatorias que condicionan la trayectoria de las mujeres³⁴.

29 Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.

30 Allaire, Y. y M. Firsirotu, Teorías sobre la cultura organizacional, en Cultura organizacional por H. Abravanel, Y. Allaire, M. Firsirotu, B. Hobbs, R. Poupard y J.J. Simard (Eds.), pp 3-37, LEGIS, Bogotá, Colombia (1992)

31 Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. Sostre de Vidre, 40, 55-68.

32 Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. Annual review of psychology, 69, 275-298.

33 Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. Research in Organizational Behavior, 32, 113-135.

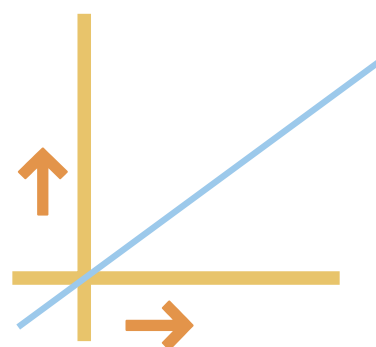
34 CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) Trabajo decente e igualdad de género. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

2.1.A. Puestos de trabajo feminizados

Los estereotipos tradicionales de género condicionan las ocupaciones y tareas que desarrollan hombres y mujeres, en un fenómeno llamado la “división sexual del trabajo”, el cual define a las mujeres como las principales responsables de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes y a los hombres como el sustento económico de las familias³⁵.

Las funciones domésticas y de cuidado asociadas al rol de la mujer no suelen ser remuneradas, y constituyen la barrera más importante en la entrada de las mujeres al mercado laboral³⁶. En ese sentido, la división sexual del trabajo no condiciona solamente la oportunidad de las personas para ejercer y mantener ciertos cargos, funciones y tareas en la esfera laboral, también se traduce en un acceso, uso y control diferenciado de los recursos entre hombres y mujeres³⁷.

En el contexto de las EFS de OLACEFS, el Informe de Resultados de la Encuesta de Percepción de la Situación de Género realizada en 2019³⁸, el 81% de las mujeres encuestadas no creen que las responsabilidades derivadas de su identidad de género constituyan un obstáculo para desarrollarse profesionalmente, frente a un 94% de hombres que afirman lo mismo. Si bien este resultado retrata un escenario favorable a esta materia, deja un espacio importante para lograr la igualdad de género al interior de las EFS de OLACEFS.



35 CEPAL (2015). Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37819/S1500198_es.pdf

36 OIT. (2019). Mujeres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

37 OIT. (2019). Mujeres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf

38 OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Recomendación:

2.1 Promover la eliminación de estereotipos y roles de género, y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral, a través de capacitaciones, webinarios y/o talleres periódicos en el tiempo.

2.1.B. Experiencias de sensibilización en temas de género y no discriminación

La sensibilización como herramienta genera conciencia, llama a la reflexión, y aborda aspectos implícitos en las relaciones de poder entre personas y grupos sociales³⁹. Como estrategia de aprendizaje, "es una actividad concientizadora que remueve las actitudes indiferentes a un problema social, propicia la acción y busca cuestionar prejuicios a través de la reflexión y el conocimiento"⁴⁰.

Desde el año 2012, la OLACEFS comenzó a sensibilizar a sus EFS miembros con aspectos relacionados con el género y no discriminación mediante talleres, webinarios y otras actividades de la misma índole. En materia de capacitación, en el año 2021 se produce el lanzamiento del Primer Curso sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS, impulsado por el GTG y la EFS de Chile con el apoyo de la GLZ.

Recomendaciones:

Para las EFS:

2.2 Realizar campañas de sensibilización sobre temas de género, inclusión y diversidad a todo su personal. Asimismo, en los casos que fuera posible, sugerir que dicha sensibilización abarque a los entes auditados, organismos de la sociedad civil y ciudadanía en general.

Para la OLACEFS:

2.3 Fomentar la realización de talleres para todo el personal de la EFS, en el marco de los días conmemorativos del 8 de marzo "Día Internacional de la Mujer" y 25 de noviembre, "Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer"; y,

2.4 Realizar actividades de sensibilización y concientización sobre la división sexual del trabajo, y fomentar su erradicación.

2.1.C. Feminización de las tareas de cuidado- horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado

39 INMUJERES. (2008) La sensibilización en género. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf, pág. 15.

40 Instituto Nacional de las Mujeres (2008) La sensibilización en género. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100972.pdf, pág. 15.

En nuestra región la brecha en la distribución de las tareas domésticas y el cuidado de las personas es mayor que en otras regiones. Según datos del BID, en América Latina las mujeres -en promedio- contribuyen con el 73% de su tiempo al trabajo no remunerado en los hogares, mientras los hombres con el 27%⁴¹. ONU Mujeres confirma este fenómeno, relevando que antes de la pandemia por Sars Cov 2, las mujeres en América Latina y el Caribe ya dedicaban tres veces más tiempo al trabajo de cuidados no remunerados que los hombres⁴².

Esta situación se traduce en un aumento del tiempo total de trabajo que realizan las mujeres, y una dificultad para que ellas puedan armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas. Finalmente, aquello supone una reducción importante en el tiempo discrecional disponible de las mujeres para su propio desarrollo y bienestar personal⁴³.

La Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS⁴⁴, mostró como resultado que el 30,9% de las mujeres con hijos/as se hizo cargo sola frente a la carga doméstica adicional por el cierre de escuelas y guarderías, mientras que sólo el 3,8% de los hombres encuestados se vieron en similar situación.

De igual modo, según el mismo Informe, las horas que dedican mujeres funcionarias de las EFS diariamente a actividades domésticas y de cuidado son en promedio 5,2, mientras que los hombres destinan en promedio 3,7 horas diarias a estas labores. Esta diferencia de tiempo que dedican mujeres y hombres al hogar y/o atender a personas dependientes se traduce en una brecha promedio de 42 horas mensuales - una semana laboral - de carga adicional que invierten las mujeres funcionarias de la EFS a estas actividades, respecto a los hombres de nuestras instituciones.

41 BID (2020) La crisis de la desigualdad: América latina y el Caribe en la encrucijada. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-crisis-de-la-desigualdad-America-Latina-y-el-Caribe-en-la-encrucijada.pdf>

42 ONU Mujeres (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. Recuperado de: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/08/final%20brief/es_cuidados%20covid.pdf?la=es&vs=2947

43 CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) Trabajo decente e igualdad de género. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

44 OLACEFS (2021) Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS: Informe Ejecutivo. Recuperado de: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

Recomendaciones:

Para las EFS:

- 2.5** Diseñar, implementar y monitorear políticas institucionales eficaces para conciliar la vida laboral con la vida personal y/o familiar, y sensibilizar sobre la necesidad de flexibilizar los horarios y modalidades de trabajo con este fin.

Para la OLACEFS:

- 2.6** Realizar un relevamiento en los países de la OLACEFS, con datos desagregados que analicen la situación de género, inclusión y diversidad en las EFS miembros.

2.II. Liderazgo profesional

2.II.A. Igualdad de oportunidades, acceso a cargos

Una de las manifestaciones de las desigualdades de género en el mercado laboral constituye la segregación vertical que afecta a las mujeres al interior de organizaciones e instituciones⁴⁵. Esta describe la dificultad que tienen las mujeres y disidencias de género para desarrollarse profesionalmente y acceder a puestos directivos y/o de liderazgo en espacios laborales, a causa de una multiplicidad de factores, entre ellos; la noción “masculinizada” del rol de liderazgo, los horarios estrictos y actividades poco compatibles con responsabilidades domésticas y de cuidado, y las altas expectativas hacia las mujeres, que son más severamente enjuiciadas que sus pares hombres⁴⁶.

Recomendaciones:

- 2.7** Promover la revisión y, según el caso, el desarrollo de un cambio en la normativa interna de la EFS que fomente la integración de mujeres y grupos subrepresentados en todos los cargos, asegurando, en el caso de los puestos jerárquicos y de liderazgo, al menos la paridad y/o representación de la planta general de la EFS;
- 2.8** Fomentar la evaluación, y según el caso, la adaptación de las normativas internas de la EFS con una perspectiva que tenga en cuenta una representación equitativa e inclusiva en comisiones, comités, actividades e instancias análogas; y,
- 2.9** Propiciar que el órgano de Auditoría Interna incluya en sus auditorías el cumplimiento de la normativa referida a género, inclusión y diversidad.

45 CEPAL. (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

46 Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf

2.II.B. Implementación de políticas de no discriminación

La discriminación constituye un trato indeseado y no igualitario que se ejerce en perjuicio de una o un grupo de personas, y tiene como base, según el Convenio 111 de la OIT los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional y origen social⁴⁷. En otros instrumentos, la OIT añade además los factores de discriminación por el VIH/SIDA, la edad, la discapacidad, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, y la afiliación o actividades sindicales. La Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, indica como categorías prohibidas de discriminación la "nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra"⁴⁸.

La no discriminación constituye un derecho humano fundamental, y es esencial a la autonomía en el empleo, a la remuneración basada en mérito, y al desarrollo pleno de la persona en su lugar de trabajo⁴⁹. Al igual que para superar la desigualdad de género, las medidas positivas son trascendentales a la prevención y erradicación de las prácticas y tratos discriminatorios al interior de las instituciones.

Recomendaciones:

- 2.10** Crear un ambiente y/o entorno educativo en temas relacionados a políticas de igualdad y no discriminación; y,
- 2.11** Crear, y en su caso, actualizar políticas antidiscriminatorias generales así como focalizadas a dimensiones concretas, tales como: género, etnia y discapacidad, entre otras.

47 OIT. (1960) C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256

48 OEA (1999), Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69). Recuperado de: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

49 OIT. (s.f.) No discriminación e igualdad. Recuperado de: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang-es/index.htm

2.III. Uso del lenguaje

2.III.A. Comunicación institucional

El lenguaje, tanto visual como hablado y escrito, es el vehículo de nuestras ideas, conocimientos, valores y creencias; y es a través de este que se configura el imaginario individual y colectivo⁵⁰. A través del lenguaje se educa y se construyen realidades.

La desigualdad de género, y la jerarquización de las personas a partir del mismo, se encuentra y reproduce con la exclusión y subordinación de las mujeres a través del lenguaje⁵¹. Un ejemplo de ello es cuando se habla en masculino de forma genérica, como si fuera neutro, con un efecto ambiguo y de invisibilización sobre la presencia de mujeres en un grupo o medio social⁵².

Son numerosos los instrumentos internacionales que apuntan a la deconstrucción amplia de patrones socioculturales – inclusive del lenguaje – para alcanzar sociedades más equitativas e inclusivas para todas las personas, entre ellas la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará). En la Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO en 1987, se invita a adoptar una política para evitar, en lo posible, una terminología que sólo refiera a un sexo en todos los documentos de trabajo, con la única excepción de que se traten medidas favorables a la mujer⁵³.

Para seguir la línea de lo expuesto al interior de las EFS de la OLACEFS, se recomienda:

2.12 Generar y/o adaptar la política comunicacional tanto interna como externa, de tal forma que incorpore la perspectiva de género, y sea inclusiva y no sexista;

2.13 Fomentar a que las EFS revisen, y en su caso, adapten su normativa para instalar el uso de lenguaje neutro, inclusivo y no sexista tanto en las interacciones cotidianas, como en la documentación y las herramientas de la institución, sustituyendo el uso del género gramatical masculino; y,

50 Fondo Social Europeo (2018). Guía para un uso no sexista del lenguaje. Recuperado de: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/GUIA.pdf>

51 ONU Mujeres. (2017) Profundicemos en términos de género. Recuperado de: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

52 Instituto Nacional de las Mujeres. (2018) Manual de comunicación no sexista: Hacia un lenguaje incluyente. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

53 UNESCO. (1987) Conferencia General N° 24. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000076995_spa/PD-F/076995spab.pdf.multi

2.14 Difundir y sensibilizar al interior de la EFS, los cambios normativos que establezcan el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

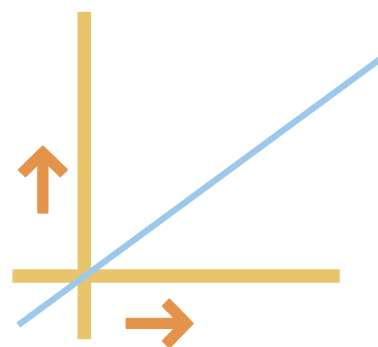
2.III.B. Uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las instituciones

Utilizar un lenguaje inclusivo en materia de género significa hablar y escribir de forma que no se discrimine a un determinado sexo, género social o identidad de género y que no se perpetúen los estereotipos relativos al mismo⁵⁴. El lenguaje no sexista se define como aquel que promueve una imagen equitativa y libre de prejuicios sobre la realidad y las personas a las que hace referencia⁵⁵. La implementación de un lenguaje neutro, inclusivo y no sexista no es sólo una cuestión política correcta, es una herramienta real y poderosa para incluir actitudes, comportamientos y percepciones individuales y colectivas⁵⁶.

Según la Encuesta sobre la situación de género al interior de la OLACEFS, aplicada el año 2019, el 77% de las personas funcionarias considera que se incorpora la igualdad de género en el lenguaje cotidiano al interior de su EFS⁵⁷. Pese a ello, una de cada dos mujeres encuestadas percibe que la institución no ha integrado la igualdad de género en su discurso formal, lo cual indica una deuda institucional con este asunto.

Para avanzar en la instalación de un lenguaje, formal e informal, más neutro, inclusivo y no sexista al interior de las EFS de OLACEFS, se recomienda:

2.15 Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la igualdad de género, inclusión y diversidad.



54 Naciones Unidas. (s.f.) Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

55 Instituto Nacional de las Mujeres. (2018) Manual de comunicación no sexista: Hacia un lenguaje incluyente. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

56 European Parliament. (2018) Gender-Neutral Language. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf

57 OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

2.IV. Los valores, las normas implícitas y explícitas: interacciones, comunicación entre los miembros del personal, los espacios de socialización

2.IV.A. Interacciones/comunicación entre los miembros del personal, los espacios de socialización

El panorama que entrega la Encuesta de la OLACEFS sobre la situación de género en las EFS el año 2019, indica que existe una percepción mayormente positiva respecto a la igualdad de género en las interacciones cotidianas. Sin embargo, en cuanto al discurso institucional, el 49% de las encuestadas, versus el 34% de los encuestados, consideran que la propia institución no ha integrado la igualdad de género en su discurso. Lo que se traduce en una deuda importante de las instituciones con la igualdad de género, inclusión y diversidad en el lenguaje en las EFS⁵⁸.

Para generar los cambios en esta materia, que conduzcan a una cultura organizacional más equitativa, inclusiva y diversa se formulan las siguientes recomendaciones:

2.16 Promover que las EFS cuenten con un entorno seguro, de apoyo e inclusivo para todas las personas que atienda la discriminación de género, la desigualdad y el acoso en el lugar de trabajo; y,

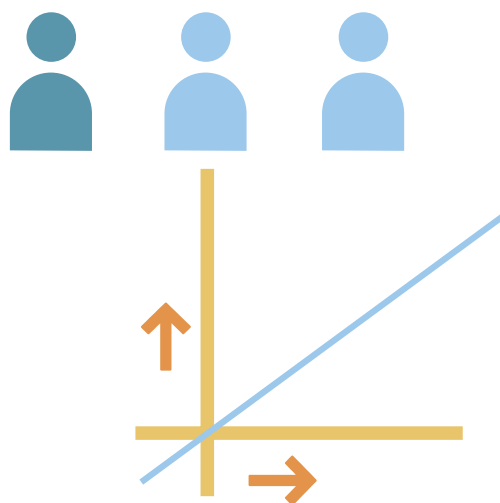
2.17 Sensibilizar al personal de las EFS sobre el impacto de las actitudes, comportamientos y lenguaje sobre la cultura de la organización, el entorno laboral y, especialmente, las personas.

58 OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

3. Gestión de personas

El capital humano de una institución constituye su elemento estratégico fundamental para generar ventaja competitiva y valor agregado al bien o servicio que provee⁵⁹. Su gestión en una organización debe orientarse al perfeccionamiento de la productividad, basándose en las metas y objetivos estratégicos de la institución, y apuntar a su vez a la conciliación del lugar de trabajo con las expectativas y calidad laboral de sus personas empleadas⁶⁰.

Incorporar la perspectiva de género en las políticas de empleo de forma amplia implica crear las condiciones para el acceso, la progresión y la permanencia en el empleo con igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientes de su género⁶¹. En esa línea se hace crucial la transversalización del enfoque de género en el ciclo de vida funcionaria. Para lograr una mayor igualdad, inclusión y diversidad en las EFS es imperativo conducir las actividades relacionadas a la gestión de personas en coherencia con esa premisa. En esa misma línea, la ISSAI 130 mandata a todas las EFS a establecer políticas de gestión de personas objetivas y basadas en competencias.



59 Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro", Julio-Diciembre, 1-20.

60 Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.

61 CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) Trabajo decente e igualdad de género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

3.1. Planificación de la dotación

Existe en todo el mundo aún una fuerte brecha de género en la ocupación laboral en desmedro de las mujeres⁶². Este fenómeno se ha acentuado con la pandemia por Sars Cov 2, por la cual las mujeres han perdido de forma desmesurada sus empleos e ingresos, siendo las Américas la región en la que más se vio afectada la tasa de mujeres económicamente activas en el mercado laboral formal⁶³.

La OIT plantea la necesidad del cuestionamiento a la discriminación salarial, a los roles de género y a la división sexual del trabajo para avanzar a la equidad entre hombres y mujeres en el mundo laboral⁶⁴. Así, resulta necesario revertir la segregación horizontal y vertical, refiriéndose la primera a la concentración de hombres y mujeres en áreas laborales específicas, y la segunda, a la proliferación de mujeres en puestos administrativos, versus hombres en cargos gerenciales⁶⁵.

Planificar la gestión de la dotación de personal incorporando la perspectiva de género se transforma en un mecanismo importante para contribuir a reducir la desigualdad de género en el mercado laboral y al interior de las instituciones.

Recomendaciones:

- 3.1 Incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las políticas y prácticas de gestión de personas;
- 3.2 Identificar las funciones y/o cargos tradicionalmente feminizados o masculinizados, y promover cambios normativos a fin de garantizar la paridad de género

62 OIT. (2018) La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? Recuperado de: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

63 OIT. (2021) Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-gender/documents/publication/wcms_814506.pdf

64 OIT. (2019) La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
OIT. (2016) Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

65 OIT. (2016) Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

3.II. Reclutamiento y selección

En la gestión de recursos humanos los procesos de reclutamiento y selección de personal resultan centrales, toda vez que mediante estos se espera obtener al personal mejor calificado en formación, aptitudes y capacidades.

Por su carácter estratégico, los criterios de selección no pueden estar al margen de las políticas para una mayor igualdad de género⁶⁶, inclusión y diversidad. Estereotipos, entre ellos los de género, definen preferencias y exclusiones que dificultan que mujeres y ciertos grupos sociales puedan acceder a ciertos empleos. En atención de aquello, las personas involucradas en los procesos de reclutamiento y selección de personal cumplen una función clave para la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las instituciones.

Recomendaciones:

- 3.3** Capacitar al personal involucrado en todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección en igualdad de género, inclusión y diversidad con el propósito de prevenir y erradicar prácticas discriminatorias;
- 3.4** Utilizar un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista en la publicación de los anuncios y/o convocatorias para ocupar cargos en la Institución; y,
- 3.5** Asegurar la utilización de criterios objetivos para la selección, tales como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos imprescindibles que eviten discriminación por sexo, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género, la edad, la condición gestante y/o situación familiar, la fuerza física, la opinión política, la religión, discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena y/o afrodescendiente, el status migratorio, entre otros.

⁶⁶ Fundación ONCE. (2018) Guía para un uso no sexista del lenguaje. Recuperado de: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/GUIA.pdf>

3.III. Inducción

La inducción de las personas a un nuevo empleo constituye un proceso de socialización en el cual las personas adhieren a las normas y valores de la organización⁶⁷ y sienta, a su vez, las bases para que todas las personas puedan iniciar su carrera laboral en igualdad de condiciones y conocimientos. Incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en la etapa de inducción refleja el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades, y constituye el primer eslabón para familiariza al personal entrante con estos valores.

Recomendaciones:

- 3.6** Brindar información en el proceso de inducción sobre medidas de flexibilidad horaria, acciones y programas de conciliación de la vida laboral y personal, uso de derechos de crianza, mecanismos de denuncia de situaciones de discriminación y/o acoso laboral y/o sexual que disponga la EFS así como esta Política;
- 3.7** Adaptar, en el caso de la integración de personas con discapacidad, la información, comunicaciones y materiales entregados a las necesidades específicas de apoyo de cada persona (según requerimiento solicitado y/o tipo de discapacidad), e;
- 3.8** Incorporar en este proceso la figura de una persona guía, que sea previamente capacitada en materias relativas al buen trato, autonomía y vida independiente. El rol de persona guía deberá proporcionar la ayuda necesaria a personas con discapacidad durante el tiempo requerido, apoyando la sociabilización, la integración y la utilización de sistemas de información.

67 Restrepo, H. L. B. (2011). La inducción general en la empresa. Entre un proceso administrativo y un fenómeno sociológico. Revista Universidad y Empresa, 13(21), 117-142.. Extraído de: <https://revistas.uosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1905/1682>

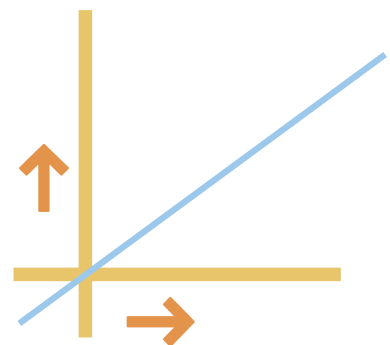
3.IV. Gestión del desempeño y rendimiento

Las instituciones pueden gestionar el desempeño de las personas que las conforman, lo que permitirá alinearlos a las prioridades, necesidades y objetivos de la institución. De acuerdo con la OIT, los procesos de gestión del rendimiento y desempeño deben garantizar la objetividad para poder disminuir la posibilidad de que los prejuicios y sesgos pueden tener incidencia en las evaluaciones del trabajo y el rendimiento⁶⁸.

De acuerdo con la ISSAI 130, se debe considerar para la gestión de desempeño y rendimiento, sobre todo, el mérito y la ética, lo cuál implica generar acciones para erradicar la incidencia de sesgos de género u otro tipo de discriminación arbitraria de este proceso.

Recomendación:

- 3.9** Erradicar los sesgos de género y discriminación en el proceso de evaluación de desempeño, utilizando criterios objetivos basados en conductas, e indicadores observables, medibles y cuantificables.



68 OIT (2016) Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

3.V. Formación y capacitación

La capacitación para la igualdad de género es definida por el Centro de Capacitación de ONU Mujeres como “un mecanismo y estrategia que, a través de conocimientos, técnicas y herramientas, busca desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos individuales y colectivos, que contribuyan a la igualdad de género”⁶⁹. Constituye por tanto una herramienta clave a la incorporación de la perspectiva de género en contextos organizacionales y de vida cotidiana. Este “proceso de transformación” continuo y de largo plazo descansa sobre la voluntad política y el compromiso de todas las partes para crear una sociedad inclusiva, consciente y competente para promover la igualdad de género⁷⁰.

Recomendaciones:

- 3.10** Velar porque todos los formatos y medios de difusión asociados a los procesos de gestión de personas, tengan el carácter de accesibilidad universal;
- 3.11** Diseñar e implementar programas de formación integrales de género, inclusión y diversidad que recojan necesidades identificadas en distintas áreas de esta política. Estos programas deben ser evaluados y monitoreados considerando resultados segregados por género;
- 3.12** Planificar las actividades de formación considerando las realidades de las personas funcionarias, a fin de garantizar el acceso igualitario a las mismas; e,
- 3.13** Incentivar la colaboración entre distintos actores internos y externos, para expandir y mejorar la oferta de capacitación en temas de igualdad de género, inclusión y diversidad.

69 UN Women Training Centre. (2016) Typology on training for gender equality. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520>

70 UN Women Training Centre. (2015) Training for gender equality: Twenty years on (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/training-for-gender-equality-twenty-years-on>

3.VI. Compensación, incentivos y remuneración

La OIT ha reconocido como objetivo principal de su acción, “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”⁷¹. La igualdad salarial se refiere al derecho de todas las personas trabajadoras a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, y resulta esencial a la igualdad de género y al trabajo decente⁷².

Los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor⁷³. Aquello requiere de mecanismos que permitan analizar y comparar los distintos roles institucionales sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo que requiere el cargo, y no sobre las condiciones personales de quienes lo desempeñan.

Recomendaciones:

- 3.14** Definir mecanismos que permitan valorar los puestos de trabajo de manera objetiva y libre de estereotipos con el objeto de establecer remuneraciones, incentivos y/o beneficios equitativos para puestos de trabajo con igual o similar valor;
- 3.15** Realizar un estudio continuo que permita identificar, medir y subsanar distintos tipos de brechas salariales de género, y de grupos sometidos a vulnerabilidad; y,
- 3.16** Utilizar criterios objetivos en los procesos de promoción, que motiven a presentarse a todas las personas independiente de su género. Estos criterios deben basarse en las características propias del puesto de trabajo y los requerimientos, cualidades y habilidades necesarias para su correcto desempeño.

71 OIT (1999) Memoria del Director. Trabajo decente. Extraído de: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

72 ONU Mujeres. (2020) Todo lo que debe saber sobre promover la igualdad salarial. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

73 OIT. (2013) Igualdad salarial. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

3.VII. Ambientes laborales y conciliación vida personal/familiar/laboral

El clima laboral es definido por Chiavenato como el “medio interno de una organización” o la “atmósfera psicológica” característica de la misma, y que tiene una causalidad multifactorial; pasando por el tipo de organización, la tecnología, las metas institucionales, reglamentos, etc⁷⁴. Desde la perspectiva de la OIT, una buena práctica en materia de relaciones laborales es entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que, en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, resulta exitosa en la garantía al bienestar de las personas empleadas y en el progreso de las organizaciones⁷⁵.

Reconocer y concientizar sobre la importancia de la gestión de un ambiente laboral sano permite lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas empleadas, y evita a su vez la rotación exacerbada del personal en la institución, significándose como un bastión de motivación y la productividad.

La integración de la mujer al mercado laboral no se ha traducido en la ruptura de concepciones culturales tradicionales, que adjudican de forma predominantemente exclusiva las tareas domésticas y reproductivas⁷⁶. En consecuencia, las mujeres, y otras personas que cumplen labores de cuidado, deben sostener estas responsabilidades de forma paralela a la carga horaria del trabajo remunerado, en perjuicio de su tiempo personal.

En atención a este fenómeno surge la necesidad de contar con medidas organizacionales y políticas orientadas a lograr una mayor conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, mitigando la tensión entre estas dimensiones para todas las personas, y especialmente para aquellas que cuidan a personas dependientes⁷⁷.

74 Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

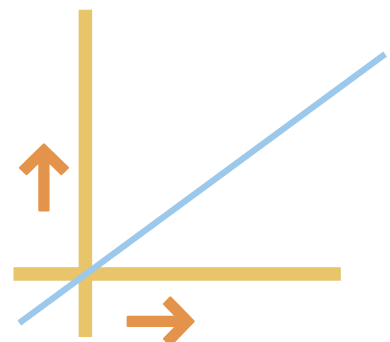
75 OIT (2005) *Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas*. Extraído de: http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf

76 OEA. (2011) *Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente*. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP%5BFinal-Web%5D.pdf>

77 OIT. (2009) *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf
La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista complutense de educación*. vol. 4(1). 53

Recomendaciones:

- 3.17** Introducir medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo, para compatibilizar las jornadas laborales con las necesidades familiares y personales;
- 3.18** Difundir las medidas de conciliación y flexibilidad horaria de que disponga la institución para equilibrar el trabajo con la vida personal y familiar;
- 3.19** Introducir modalidades de trabajo no presencial, con un enfoque de derechos y de género, que permitan mejorar la calidad de vida y desempeño de las personas;
- 3.20** Generar medidas que permitan conciliar el trabajo con labores de cuidados de personas dependientes con el fin de reducir la carga laboral extra del personal con estas responsabilidades;
- 3.21** Evaluar los ambientes laborales, mediante la aplicación de instrumentos que permitan identificar las brechas en la calidad de vida entre personas de distintos géneros, la carga laboral, el liderazgo disfuncional y las situaciones que atenten contra la dignidad de las personas; y,
- 3.22** Dar seguimiento a los resultados de la “Encuesta sobre el impacto de la pandemia por COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS”.



3.VIII. Egreso y desvinculación

El egreso por jubilación y por término de la relación laboral puede significar una experiencia compleja para las personas, y constituye en el caso de la jubilación, un cambio cualitativo que le afecta en todos sus aspectos⁷⁸. Existen riesgos psicológicos asociados a la desvinculación. Si bien el impacto que tiene esta sobre la persona desvinculada depende de su propia emocionalidad, su visión frente al cambio, y los recursos que tiene para afrontar la situación, también pesan en gran medida las características que otorga la organización a este proceso⁷⁹. Resulta por lo tanto de suma importancia que dichos procesos se sustenten en criterios objetivos, que permitan a las personas poder adaptarse a su nueva situación y comprender las razones que fundamenten la decisión de la institución.

Recomendaciones:

- 3.23** Informar las condiciones y causas de egreso y desvinculación al inicio de la relación laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente y a través de los mecanismos y/o medios adecuados que garanticen la accesibilidad universal;
- 3.24** Adoptar, en los años previos a la jubilación, un programa de preparación para brindar al personal en edad de jubilarse elementos para enfrentar esta nueva etapa. Se les debe proporcionar información sobre sus derechos y obligaciones como pensionistas, opciones para continuar con su actividad profesional y medidas para combatir los efectos del envejecimiento; y,
- 3.25** Crear y/o actualizar un protocolo de egreso y desvinculación de las personas que considere criterios objetivos, evitando cualquier discriminación por género, discapacidad, diversidad y/o cualquier otro motivo. Se deben establecer procedimientos que permitan documentar los elementos que fundan la decisión y asegure los principios de imparcialidad, igualdad, transparencia y trato adecuado.

78 La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. Revista complutense de educación. vol. 4(1). 53-67, Ed. Universidad Complutense, Madrid, 1993.

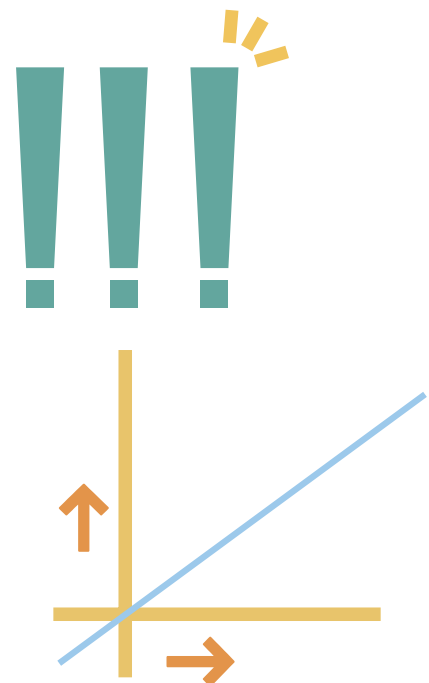
79 Bernal, J., Gonzalez, K. (2016) Riesgos psicosociales en la desvinculación unilateral. Extraído de: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/553/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral

De acuerdo a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, emitida por la Organización de Naciones Unidas en el año 1993⁸⁰, la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de esta, y a la discriminación en su contra, impidiendo su desarrollo pleno.

La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Este fenómeno cultural y estructural se manifiesta en todos los ámbitos de la vida de una mujer, tanto en la esfera pública como privada⁸¹.

Este eje se analiza el fenómeno del acoso laboral y sexual en torno a la violencia en el empleo y a la responsabilidad.



80 ONU (1993) Asamblea General, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer : Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, A/RES/48/104. Extraída de: <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/2568adc-7f7f705090536c6898d4d7183.PDF>

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

4.1. Violencia en el empleo

La violencia contra la mujer tiene su expresión en el trabajo a través de manifestaciones como discriminación, acoso laboral, violencia psicológica, acoso moral, hostigamiento, acoso sexual, lo cual afecta de similar forma a personas con otras identidades de género⁸².

Las EFS, en línea con la ISSAI 130, deben asegurar la existencia de ambientes libres de violencia, tanto como para las personas funcionarias de la EFS, como para las personas usuarias a las que prestan servicios. Lo anterior, para garantizar un igual desarrollo, bajo las mismas condiciones, tanto para quienes se identifican como hombres, mujeres o identidades de género.

Recomendaciones:

- 4.1 Asegurar, a través de sus políticas e instrumentos de gestión institucionales, la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo;
- 4.2 Realizar diagnósticos periódicos que permitan la identificación previa de factores que puedan contribuir a la existencia de violencia, en cualquiera de sus expresiones;
- 4.3 Ejecutar -una vez por año- una campaña de sensibilización sobre violencia en todas sus modalidades;
- 4.4 Garantizar la existencia de canales de comunicación abiertos para personas funcionarias y la ciudadanía, ante una denuncia de casos de violencia en cualquiera de sus expresiones. Estos canales deben formar parte de la estructura de la institución y deben ser formalizados a través de la normativa interna. El mecanismo de funcionamiento de estos canales, queda a discreción de cada EFS; y,
- 4.5 Procurar la comunicación de los principios y postura de tolerancia cero a situaciones de violencia laboral a los organismos en los que se preste servicios en función de las tareas de auditoría asignadas, a efectos de obtener el compromiso de dichos organismos de garantizar el trato digno por parte de las jefaturas y personas funcionarias del mismo hacia los equipos de auditoría.

82 CEPAL (1996) Violencia de género: un problema de derechos humanos. Extraído de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/1/S9600674_es.pdf

4.1.A. Discriminación laboral

La discriminación laboral puede darse en diversos contextos y revestir distintas formas, expresándose en su forma más extrema en violencia laboral.

La discriminación puede ser directa o indirecta. Se trata de discriminación directa cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades⁸³. La discriminación indirecta sucede cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a exclusiones⁸⁴.

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, enfatiza la erradicación de prácticas y tratos discriminatorios por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas y condición social. La existencia de grupos sociales especialmente vulnerables a la violencia en el empleo, como lo es la comunidad LGBTI, conlleva la necesidad de generar medidas especiales para evitarlas y erradicarlas las discriminaciones en su contra.

Recomendación:

- 4.6** Aplicar medidas garantes de la igualdad y no discriminación en el entorno laboral, que resguarden la igual incidencia en la toma de decisiones y la participación en equipos de trabajo, de todas las personas independientes de su género.

4.1.B. Acoso laboral y Violencia Psicológica

El acoso laboral se define como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema y de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar de trabajo con fines destructivos (Leymann, 1996).

Al comprender las consecuencias negativas que tiene esta problemática para la calidad de vida y dignidad de las personas trabajadoras, organismos multilaterales la incorporan dentro de sus líneas de acción e investigación, generando definiciones como la siguiente:

⁸³ Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm> [11 de junio, 2021]

⁸⁴ Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm> [11 de junio, 2021]

El uso intencional del poder, como amenaza o real, de uno o más miembros de un grupo contra otra persona o grupo, en circunstancias laborales, que puede conllevar un alto grado de probabilidad de resultar en injuria, muerte, daño psicológico, mal desarrollo de la tarea o privaciones. (Organización Mundial de la Salud, 1995)

El concepto más aceptado por quienes investigan o buscan enfrentar esta problemática es el acuñado por Marie-France Hirigoyen: "Cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentarse contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de persona funcionaria, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral" (Hirigoyen, 1998:48).

Algunos ejemplos de conductas abusivas características de acoso laboral que permiten reconocer tanto a víctimas como las personas agresoras, de esta problemática son:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad⁸⁵.

La tipología del acoso laboral obedece al carácter e intensidad en que se comporta y a la Discrecionalidad en la que opera. En este sentido, el acoso laboral puede ser psicológico y/o físico, y puede tener diferentes direcciones: vertical descendente, vertical ascendente y horizontal⁸⁶.

El acoso laboral se manifiesta en distintos grados, que están determinados por la intensidad, la duración y la frecuencia con que aparecen las conductas⁸⁷.

85 Para mayor información sobre los conceptos puede consultar la Guía de implementación de esta Política.

86 Para mayor información sobre los conceptos puede consultar la Guía de implementación de esta Política.

87 Para mayor información sobre los conceptos puede consultar la Guía de implementación de esta Política.

De acuerdo con la Encuesta de Percepción sobre situación de género al interior de las entidades de la OLACEFS⁸⁸, el 31% de las personas entrevistadas afirmaron que en su EFS no existían procedimientos para denuncia de acoso laboral. Del 69% que afirma que sí existen tales procedimientos, el 50% ignora cuáles son, mientras que un 50% de las personas participantes indica conocer que se dieron casos de acoso en su EFS.

De acuerdo a la OIT, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y son una amenaza para la igualdad de oportunidades por lo que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente⁸⁹.

Las EFS, al igual que todo lugar de trabajo, tienen la responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente al acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, considerando que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social. Asimismo, la violencia y el acoso inciden en la calidad de los servicios de las EFS, afectando su reputación.

Reconociendo que el acoso por razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres, las EFS deben adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género. Esto es indispensable para acabar con el acoso en el mundo del trabajo.

Recomendaciones:

- 4.7** Adoptar y/o fortalecer la reglamentación institucional para que no existan oportunidades para el acoso, incluyendo el acoso en línea vía recursos tecnológicos; y,
- 4.8** Establecer pautas que permitan identificar claramente una situación de acoso laboral con el fin de evitarlo y prevenirlo.

88 Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019) disponible en: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

89 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) Disponible en <https://www.ilo.org/>

4.1.C. Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón de género que surge de la relación de empleo y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta forma de discriminación consiste en toda conducta verbal, visual o física inapropiada de tipo sexual no deseado que interfiere con el trabajo, condiciona el empleo o la continuidad en el mismo, o crea un ambiente laboral ofensivo, intimidatorio u hostil.

La víctima y la persona acosadora pueden, indistintamente, identificarse con cualquier género. Se debe tener presente que la persona acosadora puede ser quien supervisa a la víctima, una persona supervisora de otra área, alguien de su equipo de trabajo, o una persona que no trabaje para la EFS, como una persona usuaria.

¿Qué puede ser catalogado como acoso sexual?

Existen diferentes definiciones legales de acoso sexual en diferentes países y jurisdicciones, pero algunos ejemplos de acoso sexual son⁹⁰:

- Relatar chistes de temas sexuales
- Comentarios sexuales sobre la vestimenta de una persona o su físico
- Amenazas y sobornos directos o indirectos para una actividad sexual no deseada
- Manoseos, abrazos, besos, caricias o roces no deseados

Los resultados de la encuesta de percepción sobre situación de género al interior de las entidades de la OLACEFS, arrojaron que 1 de cada 3 personas no conoce la existencia de procedimientos de denuncia de acoso sexual, y, del 69% de personas que si reconoce la existencia de estos mecanismos, solo 49% conoce efectivamente sus contenidos⁹¹. Esto indica claramente que existen problemas de información sobre este tipo de violencia dentro de las EFS.

⁹⁰ Para mayor información sobre ejemplos puede consultar la Guía de implementación de esta Política.

⁹¹ Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019) disponible en: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Recomendaciones:

Con el propósito de atender de forma responsable este asunto se recomienda:

- 4.10** Orientar y capacitar al personal con relación a la cero tolerancia frente al acoso sexual;
- 4.11** Adoptar y/o actualizar protocolos o una reglamentación que atiendan de manera precisa las situaciones de acoso que se puedan presentar en el entorno laboral. Éste debe establecer un procedimiento para efectuar las denuncias que correspondan. El protocolo o reglamentación que se adopte debe contener los elementos señalados en la recomendación 4.12; y,
- 4.12** Incluir en los protocolos que se refieran a los distintos aspectos de violencia en el trabajo: - El procedimiento a seguir para efectuar las denuncias e investigaciones que correspondan; - la manera de garantizar la seguridad de las personas afectadas y las vinculadas a la misma; - los principios de diligencia, celeridad; y, - la adopción de medidas de protección de las personas denunciantes, las víctimas, las personas testigos y quienes informan, frente a la victimización y las represalias.

4.II. Responsabilidad

Son numerosos los instrumentos internacionales ratificados por todas las EFS que condenan todas las formas de violencia y comprometen a los Estados miembros a adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dichos actos.

En dicho contexto, y con el objeto específico de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo establece que todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, específicamente, en relación con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro⁹², al reconocerse expresamente el derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso en ámbito laboral, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, siendo que los mismos pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.

92 Artículo 5 del Convenio 190 OIT

En el informe de la OIT “Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, se determina la responsabilidad de los Estados en promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos⁹³.

Para las Entidades Fiscalizadoras Superiores resulta indispensable poner atención a las cuestiones de género, inclusión y diversidad, tanto en las cuestiones internas como en las externas, debiendo mantener una actitud receptiva ante entornos cambiantes y riesgos emergentes, lo que implica la adopción de respuestas adecuadas a cuestiones esenciales que afectan a la sociedad como son aquellas relacionadas con el género y la no discriminación en el ámbito de sus competencias.

De acuerdo con la norma INTOSAI P-20, una EFS debe operar sobre la base de la transparencia y la rendición de cuentas. Esta directriz va en línea con lo planteado por la INTOSAI P-12 que mandata a las EFS a liderar con el ejemplo. Esto cobra especial relevancia al tratarse de organizaciones que contribuyen a la revisión del cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, en algunos contextos evalúan la economía, eficacia y eficiencia del sector público y que además verifican que el Estado garantice la igualdad de oportunidades para todos los grupos de la sociedad⁹⁴.

A tales efectos, siendo que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de EFS sostenibles, afectando negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de las personas trabajadoras, la reputación de las instituciones y la productividad; y que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, es necesaria la adopción por parte de las EFS de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgos mencionados anteriormente (estereotipos, discriminación interseccional, etc.), para dar cumplimiento con los compromisos asumidos a nivel internacional y para la efectiva protección en el libre y pleno goce de los derechos humanos fundamentales, de todos los individuos en el ámbito de su competencia.

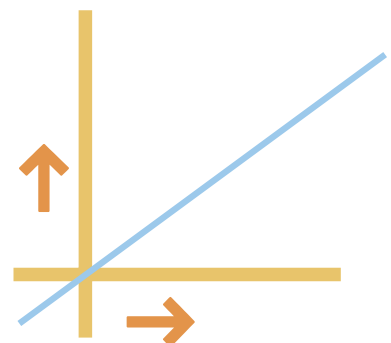
93 OIT: Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Informe V (2), CIT, 107.ª reunión, Ginebra, 2018; Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_619813.pdf

94 Extraído de <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

Recomendaciones:

En el marco de la aplicación y seguimiento de esta Política en el lugar de trabajo, se recomienda a las EFS:

- 4.13** Adoptar las medidas administrativas o disciplinarias, según corresponda, en aquellos casos constatados de violencia y/o acoso en el ámbito de su competencia, así como cualquier otra medida necesaria para establecer o reestablecer un entorno de trabajo armonioso a fin que las personas puedan trabajar eficazmente, en un ambiente laboral acorde con los principios de esta Política.

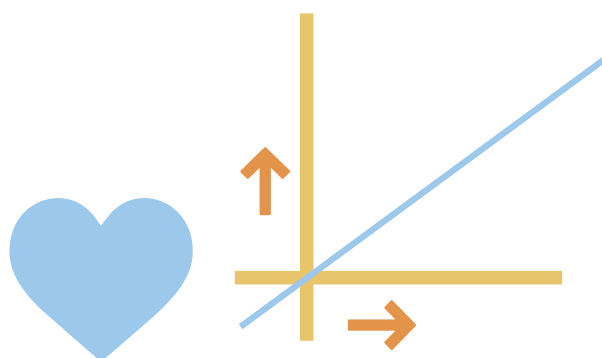


5. Inclusión

En el diseño e implementación de la Política sobre igualdad de género y no discriminación es importante considerar diversos aspectos, como la adopción de un enfoque holístico que considere los factores que afectan el goce y ejercicio de los derechos de las personas, así como integrar un conjunto de principios rectores que permitan adoptar medidas integrales, que detecten y modifiquen los factores interconectados que intensifican la desigualdad. Para lograr aquello se plantean como principios y criterios fundamentales la interseccionalidad y la transversalidad, en la medida que sólo a través de ellas se puede lograr la igualdad sustantiva.

La interseccionalidad apunta a pormenorizar las capas causales de una situación de discriminación. El análisis interseccional reconoce los múltiples factores y riesgos de vulnerabilidad que se entrecruzan para generar una discriminación agravada⁹⁵. La construcción de una política implica comprender como la combinación de ciertos factores generan distintos tipos de discriminación e inequidades, que condicionan y conforman las posibilidades particulares que tiene una persona en los ámbitos económico, social, político, científico y cultura⁹⁶.

Por su parte la transversalidad como metodología se ocupa de considerar la participación e incorporar efectivamente las preocupaciones e intereses de todas las personas en las distintas etapas del ciclo de una política y/o programa⁹⁷.



95 AWID (2004), Interseccionalidad: Una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, 9, Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, Canadá, disponible en: https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

96 Organización de los Estados Americanos (2018), Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA, p. 32, disponible en: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

97 Organización de las Naciones Unidas (2016), Transversalización de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Guía de referencia para los Equipos de Naciones Unidas en los países, disponible en: https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNDG-Mainstreaming-the-2030-Agenda-Reference-Guide_Spanish-clean.pdf

5. I. Personas de la diversidad sexual y de género

Uno de los grupos que se encuentra en una situación de extrema vulnerabilidad es el de las personas que pertenecen a las diversidades sexuales y de género⁹⁸, tales como personas lesbianas, gay, bisexuales, trans o intersex (personas LGBTI). Esto se debe a la percepción de conformidad con la heteronormatividad de nuestras sociedades, y a las ideas preconcebidas sobre el comportamiento y la apariencia asociadas a los prototipos culturales de mujer y hombre⁹⁹. Las personas excluidas de estas normas sociales frecuentemente viven criminalización, violencia, exclusión y discriminación basadas en la orientación sexual, la identidad y expresión de género.

Diversos estudios dan cuenta de las barreras que tienen las personas pertenecientes a las diversidades sexuales y de género para acceder al mercado laboral, dificultad que conlleva, en múltiples casos, a situaciones de precariedad¹⁰⁰. Las personas de las diversidades sexuales y de género que sí se emplean, frecuentemente no perciben en su espacio laboral un ambiente de desarrollo y confianza. En este contexto, por temor a sufrir discriminaciones, es que las personas optan por reservar su orientación sexual, y hasta a auto marginarse en su lugar de trabajo^{101 102 103}.

La discriminación basada en la identidad de género y/u orientación sexual en el ámbito laboral persiste aún en países que cuentan con legislaciones que la prescriben y penalizan, y conlleva a perjuicios graves contra las personas que la padecen, como sobre las instituciones empleadoras¹⁰⁴.

98 Considerando que las diversidades sexuales y de género son categorías fluidas, en constante evolución, además de la falta de acuerdo sobre la terminología entre los organismos nacionales, internacionales, organizaciones y colectivas que defienden los derechos de las personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género femenino y masculino, hetero normados, el Grupo de Trabajo optó por el término personas de la diversidad sexual y de género, con el propósito no desconocer a todas las manifestaciones de la expresión de género, identidad de género y orientación sexual.

99 Organización Internacional del Trabajo. (s/f). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

100 Universidad de Guanajuato. (s/f). Del coming out a los derechos humanos en las demandas de las organizaciones de la sociedad civil del movimiento LGBT: estrategias discursivas de refugio, disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-00632018000200119&script=sci_arttext

101 Fundación Iguales. (s/f). Chile no sabe: primer estudio sobre diversidad sexual y trabajo independiente. 2-40. Disponible en: <https://www.iguales.cl/pride/encuesta-nacional-diversidad-en-trabajo.pdf>

102 Universidad Nacional Autónoma de México. (s/f). La discriminación en el empleo en México, disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662294010>

103 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020), Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, OEA/Ser.L/V/II.Doc.239, p. 111, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

104 Organización Internacional del Trabajo (2019). Inclusión y diversidad en el mercado laboral: un llamamiento a las estadísticas laborales de LGTBT, disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/inclusion-and-diversity-in-the-labour-market-a-call-for-lgbt-labour-statistics/>

La OIT evidenció que el 28% de las personas funcionarias ha presenciado algún tipo de discriminación o agresión por orientación sexual o identidad de género en el trabajo¹⁰⁵. A su vez, un 15% de las personas de la diversidad sexual y de género dicen haber sido discriminadas en algún momento, principalmente por su forma de vestir, su aspecto físico o por comportarse de manera distinta al estereotipo socialmente aceptado; lo que se basa en criterios morales y prejuicios en contra de la diversidad sexual y de género.

Finalmente, tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos¹⁰⁶ como la Organización de las Naciones Unidas¹⁰⁷ establecen el reconocimiento y el respeto a la dignidad de las personas de la diversidad sexual y de género como requisitos para alcanzar la plena igualdad en los ámbitos políticos, civiles, educacionales y personales.

En la OLACEFS, de acuerdo con la Encuesta sobre el impacto de la pandemia del COVID 19 en el personal de las EFS miembros, un 3,7% del total de la muestra afirmó ser homosexual (2,2%) o bisexual (1,5%)¹⁰⁸.

Recomendaciones:

- 5.1** Implementar espacios, políticas, programas y las medidas necesarias para garantizar que las personas de la diversidad sexual y de género, ejerzan su derecho a expresar su personalidad e identidad, orientación sexual e identidad de género sin discriminación;
- 5.2** Revisar los manuales, metodologías de trabajo y los productos emanados por la EFS, para identificar cualquier tipo de discriminación debido a orientación sexual, identidad de género, expresión de género o diversidad corporal, y revertirla; y,
- 5.3** Desarrollar estrategias coordinadas en las EFS de la región, articulando iniciativas que tiendan a la garantía de los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género.

¹⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo (2013). Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del estudio piloto, pp.1-4. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221738.pdf y Organización internacional del trabajo. (2016), OIT presenta investigación sobre la situación laboral de la población LGBTI en Costa Rica, disponible en: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_495193/lang-es/index.htm

¹⁰⁶ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2018), Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas, OEA/Ser.L/V/II.170 Doc.184, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

¹⁰⁷ Human Rights Watch. (2014). ONU: Resolución histórica en defensa de los homosexuales. Disponible en: <https://www.hrw.org/es/news/2014/09/26/onu-resolucion-historica-en-defensa-de-los-homosexuales>

¹⁰⁸ OLACEFS (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

5. II. Personas con discapacidad

El año 2006 se adoptó en el marco de la ONU la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, un instrumento de derechos humanos que ha generado un importante consenso internacional. Sin embargo, aún queda pendiente lograr que los derechos humanos de las personas con discapacidad se traduzcan en políticas públicas con indicadores de seguimiento y evaluación además de efectivamente justiciables.

La Convención establece que la discapacidad debe entenderse a partir de las barreras, factores sociales y ambientales, que impiden la participación plena y efectiva de las personas en la sociedad; es decir, no se reduce a la condición física o mental de las personas.

El derecho al trabajo es un derecho “llave” que facilita el goce de otros derechos, sin embargo, las personas con discapacidad enfrentan distintos obstáculos para tener plenamente su derecho al trabajo y su inclusión en el mercado laboral, como lo reconoce el artículo 27 de la Convención. Este derecho incluye el acceso a un trabajo adecuado, la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el entorno laboral, en aspectos como la selección, contratación, permanencia en el empleo y la promoción; garantizar condiciones de trabajo justas y favorables, la igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor¹⁰⁹.

Las instituciones y personas empleadoras son clave en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, las organizaciones frecuentemente carecen de conocimientos sobre el valor y los derechos de las personas con discapacidad, desconociendo sus habilidades o competencias personales, limitando su involucramiento en el lugar de empleo, causando su exclusión y reduciendo sus oportunidades de promoción y/o ascenso a posiciones de liderazgo^{110 111}.

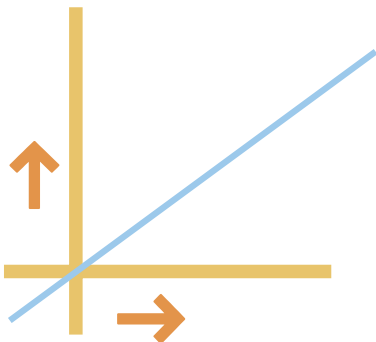
109 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 23, Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, párr. 47

110 De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

111 CRPD (2020) Discapacidad y empresa: realización del derecho al trabajo en entornos abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://undocs.org/es/CRPD/CSP/2020/2>

Recomendaciones:

- 5.4 Promover talleres y campañas de comunicación institucional para dar a conocer buenas prácticas sobre el trato adecuado y correcto hacia sus pares con discapacidad, cómo dirigirse a la persona con discapacidad y a su eventual acompañante;
- 5.5 Adecuar las instalaciones eliminando las barreras de acceso tanto para personas funcionarias como personas usuarias, así como brindar las herramientas tecnológicas que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales nacionales de accesibilidad;
- 5.6 Establecer medidas que aseguren la comprensión de las personas con discapacidad, identificando las principales formas de comunicación y difusión de información que posibilite el fortalecimiento cultural de respeto;
- 5.7 Crear medios para que todas las personas puedan trabajar y acceder a la información en su totalidad, ya sea mediante la disponibilidad de un software lector de pantalla, la adecuación del mobiliario, o cualquier adaptación necesaria; y,
- 5.8 Promover el seguimiento constante de la dotación funcionaria, asegurando la participación de las personas con discapacidad en los procesos de contratación y buscando garantizar las leyes de los sistemas de cuotas. Para las EFS que contratan a través del proceso de análisis curricular y entrevistas, asegurar que la publicidad sea dirigida y busque activamente con entidades que tengan bases de datos de currículum vitae de personas desempleadas con discapacidades que buscan trabajo (busca activa).



5.III. Personas adultas mayores

La población mundial está envejeciendo. A nivel global, la población mayor de 65 años crece más rápido que el resto de los segmentos demográficos. Según los datos del informe “Perspectivas de la población mundial” de las Naciones Unidas, en 2050 una de cada seis personas en el mundo tendrá más de 65 años y el número de personas mayores de 80 años o más alcanzará la cifra de 426 millones¹¹². Ante esta proyección, resulta indispensable adoptar medidas garantes para que las personas adultas mayores¹¹³ no sean excluidas, invisibilizadas, discriminadas o violentadas, y que permitan valorar su potencial y experiencia.

Es común que las personas adultas mayores enfrenten obstáculos para acceder o conservar sus trabajos. El Comité de Derechos Económicos y Sociales de la ONU destaca la necesidad de que los Estados adopten medidas para evitar toda discriminación fundada en la edad, en materia de empleo y ocupación y permitirles trabajar, sin riesgos, hasta su jubilación, para aprovechar su experiencia y conocimientos¹¹⁴.

Recomendación:

- 5.9** Generar un programa de voluntariado para que el personal jubilado, que así desee hacerlo, participe en proyectos de transferencia de conocimientos, para que la EFS aproveche su experiencia para capacitar al personal y mejorar las metodologías y procesos de trabajo.

5.IV. Personas indígenas

Los países de América Latina y el Caribe se distinguen por ser multiculturales y por su gran riqueza étnica. Sin embargo, la discriminación hacia la población indígena es uno de los factores que incrementan su vulnerabilidad, impidiéndoles frecuentemente el acceso y goce efectivo e igualitario en los ámbitos económico y social.

La discriminación estructural que afecta a quienes integran los pueblos y comunidades indígenas ha dificultado que se garantice a plenitud su derecho al trabajo, como lo reconoce el artículo 17 de la Declaración de las Naciones Unidas

112 Organización de las Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (2019), World Population Ageing Report, ST/ESA/SER.A/444, disponible en: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Jan/un_2019_worldpopulationageing_report.pdf

113 O personas mayores, son aquellas de 60 años o más, salvo que la legislaciones nacionales determinen una base de edad menor o mayor, siempre que no sea superior a los 65 años (artículo 2 de la Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores), disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp

114 Organización de las Naciones Unidas, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1995), Observación General No. 6: Los derechos económicos, sociales y culturales de las personas mayores, disponible en: <https://www.escr-net.org/es/recursos/observacion-general-no-6-derechos-economicos-sociales-y-culturales-personas-mayores>

sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y los artículos 7 y 20 del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

En el marco del 30 aniversario de este Convenio, la OIT reconoció que los 55 millones de personas indígenas que viven en nuestra región enfrentan “potentes barreras” para acceder a los mercados laborales. Las siguientes cifras son reveladoras: Si bien en materia de empleo, es mayor la proporción de población indígena que está ocupada (62% frente al 59% de la no indígena), la mayoría está empleada en condiciones de informalidad, generalmente en condiciones precarias, con bajos ingresos y sin derechos laborales (82.6%) y la tasa se eleva al 85.1% respecto de las mujeres indígenas. 51% de las personas indígenas ocupadas tiene acceso a un empleo asalariado, frente al 64% del resto de la población, y, además, enfrentan una brecha salarial de 31.2% en comparación con personas ocupadas no indígenas¹¹⁵ y, aún quienes cuentan con estudios superiores y de posgrado, enfrentan dificultades para obtener un empleo y no se les considera para ocupar puestos gerenciales o de decisión¹¹⁶.

Recomendaciones

- 5.10** Promover la interculturalidad y reconocer la multiculturalidad de nuestros países, mediante la concientización, sensibilización y promoción de los derechos de las personas indígenas para erradicar las expresiones de racismo y discriminación que existan en la institución;
- 5.11** Incentivar la oferta laboral dirigida específicamente a las personas indígenas, por medio de acciones afirmativas, así como adoptar medidas para facilitar su promoción y reducir las brechas salariales; y,
- 5.12.** Publicar las conclusiones de sus informes de auditoría (o informes simplificados) traducidos a las lenguas indígenas más habladas en sus respectivos territorios, en especial, aquellas que fiscalicen los presupuestos o políticas públicas dirigidas a las comunidades indígenas, o respecto de las obras de infraestructura que se desarrollen en sus territorios ancestrales. La publicación debe acompañarse de material audiovisual en lenguas indígenas, que presente la labor de la EFS y las conclusiones de dichos informes.

115 Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2019), 55 millones de indígenas enfrentan “potentes barreras” para acceder al trabajo decente en América Latina y el Caribe, disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_731992/lang-es/index.htm

116 Vázquez-Parra, José y Campos-Rivas, Carlos (2016), Discriminación laboral indígena: Una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana, SABER, Revista del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente, Vol. 28, No. 4, pp.828-837, disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4277/427751143017/html/index.html>

5.V. Personas afrodescendientes

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos estima que, en nuestro continente, la población afrodescendiente asciende a más de 150 millones de personas, la cual, enfrenta grandes desafíos para acceder a servicios públicos de calidad y tener una participación efectiva en el mercado laboral y, en general, para ejercer plenamente sus derechos en condiciones de igualdad¹¹⁷. Desafortunadamente, el color de nuestra piel aún influye en el acceso a oportunidades de desarrollo personal y económico, por lo que la discriminación racial contra las personas afrodescendientes se agrava cuando consideramos el sexo, identidad de género, edad, condición de pobreza y acceso al control de recursos económicos¹¹⁸.

En este sentido, es indispensable reconocer el peso histórico de la discriminación racial estructural en la persistencia de brechas económicas, sociales y políticas que afecta a la población afrodescendiente¹¹⁹, ya que al igual que las personas indígenas, enfrentan diversos obstáculos para acceder a un empleo formal¹²⁰ en su caso, reciben salarios menores y pocas oportunidades de crecimiento. No se les considera para ocupar puestos gerenciales o de decisión.

Recomendaciones

- 5.13** Promover la erradicación de estereotipos raciales y de las personas afrodescendientes, mediante campañas comunicacionales al interior de las EFS. Éstas deben contribuir al reconocimiento de la existencia del racismo, la intolerancia y la discriminación racial, relevando sus efectos sobre las personas afrodescendientes, e;
- 5.14** Incentivar la oferta laboral dirigida a las personas afrodescendientes por medio de acciones afirmativas, así como adoptar medidas para facilitar su promoción y reducir las brechas salariales existentes.

117 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019), Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 100, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

118 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015), Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, OEA/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36, p. 209, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>

119 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019), Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 115, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

120 Organización de las Naciones Unidas, Comité para Eliminación de la Discriminación Racial (2011), Observación General No. 34: Discriminación racial contra Afrodescendientes, CERD/C/GC/34 disponible en: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f34&Lang=en

5.VI. Personas migrantes

En los países de América Latina y el Caribe existe un importante fenómeno de movilidad humana; se estima que en nuestra región viven aproximadamente 16 millones de personas migrantes¹²¹. Las personas en el contexto de migración viven situaciones de discriminación y violencia, ya que, en muchas ocasiones, no se les considera como sujetos de derechos y se violan sus derechos humanos, en especial a la igualdad y la no discriminación. Como ocurre con los otros grupos que integran este apartado de la política, cuando en una persona migrante¹²² convergen otros factores de vulnerabilidad, como el origen étnico, el color de piel, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la edad o la posición económica, conllevan a que sean víctimas de discriminación interseccional¹²³.

Respecto al derecho al trabajo y los derechos laborales de las personas migrantes, es común que este sector enfrente barreras y discriminación para acceder al mercado laboral y, que en su posibilidad de acceder a mejores oportunidades laborales, factores como su edad, nivel educativo, sexo, origen nacional y el tiempo de residencia también juegan un rol importante, así como limitantes para acceder a distintos sectores del mercado laboral, lo que provoca que las personas migrantes tiendan a estar ocupadas en sectores de baja productividad, lo que se traduce en un desaprovechamiento de sus conocimientos y capacidades y la pérdida de oportunidades de innovación y diversificación al interior de las organizaciones¹²⁴.

Recomendación:

5.15 Considerar la adopción de ajustes - en la medida que el marco normativo de cada país lo permita - para facilitar el acceso de personas migrantes a oportunidades de trabajo.

121 Portal de Datos Mundiales sobre la Migración, Una perspectiva global, disponible en: https://migrationdataportal.org/es/international-data?i=stock_abs_&t=2020

122 Acorde con Principios Interamericanos sobre los Derechos Humanos de todas las Personas Migrantes, Refugiadas, Apátridas y las Víctimas de Trata de Personas, el Grupo de Trabajo acordó utilizar el término persona migrante, que se refiere a cualquier persona que se encuentra fuera del territorio del que es nacional, sin consideración de su situación migratoria, su intención o temporalidad, incluyendo a las personas apátridas migrantes, víctimas de trata, solicitantes de asilo y personas refugiadas.

123 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019), Compendio sobre igualdad y no discriminación. Estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, p. 127, disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

124 Carrasco, Ignacio y Suárez, José Ignacio (2019), Inmigración e inclusión laboral y protección social según el origen y el tiempo de residencia de los migrantes en países seleccionados de América Latina, Notas de Población, No. 108, enero-junio 2019, p. 120.

6. Funciones de auditoría

En el año 2014, la OLACEFS plasmó la idea de la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior, en la Declaración del Cusco¹²⁵. Desde ese entonces, en el marco de la OLACEFS se han llevado a cabo dos auditorías coordinadas en torno a la igualdad de género. Éstas han sido cruciales para asegurar que las políticas y estrategias nacionales se adhieran a los compromisos mundiales de promover la igualdad de género e impulsar un aprendizaje práctico en torno a la incorporación de esta perspectiva, en línea con lo planteado en el Pronunciamiento Profesional de la INTOSAI (INTOSAI-P) número 12 “El Valor y Beneficio de las EFS”.

La primera de estas auditorías¹²⁶ comenzó su proceso el año 2014 con la participación de las EFS de Costa Rica, Chile y Puerto Rico. En dicha iniciativa, apoyada por la Cooperación Alemana (por medio de la GIZ) se buscó evaluar la incorporación de asuntos de género a políticas, estrategias, programas y proyectos de los gobiernos evaluados, considerándose particularmente las temáticas de educación, salud y empleo. Los resultados de este trabajo pionero fueron publicados el año 2015.

Con la segunda auditoría coordinada¹²⁷, ejecutada por la OLACEFS en colaboración con la Iniciativa para el Desarrollo de la INTOSAI (IDI) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se evaluó la preparación de los gobiernos para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5. En esta iniciativa participaron 18 EFS¹²⁸ que evaluaron a sus gobiernos en torno al eje planificación, financiamiento y seguimiento de aquellos planes, políticas, acciones y estructuras definidas para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Si bien la OLACEFS se ha esforzado por incluir la perspectiva de género en la labor fiscalizadora, es necesario que las EFS apliquen una óptica de género en sus organizaciones y en su labor de auditoría¹²⁹, lo que permitirá que las EFS verdaderamente marquen una diferencia en las vidas de la ciudadanía y contribuyan al desarrollo sostenible así como al cumplimiento del principio de no dejar a nadie atrás.

125 OLACEFS (2014). Declaración del Cusco. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/p13689/>

126 El informe, video y otros materiales de la Auditoría Coordinada de Género y Transparencia en la Fiscalización Superior puede consultarse en: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/>

127 El informe de la Auditoría Iberoamericana sobre Igualdad de Género puede consultarse en: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/> Véase igualmente el micrositio <https://genero.olacefs.com/>

128 Las entidades fiscalizadoras participantes fueron: las Entidades Fiscalizadoras Superiores de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, España, Guatemala, Honduras, Nicaragua, México, Paraguay, Perú, Venezuela y Uruguay, y la Contraloría de Bogotá.

129 IDI (2020). La Estrategia de Género de la IDI en Breve. Recuperado de: <https://www.idi.no/elibrary/idi-plans/strategic-plans/1130-final-idi-gender-strategy-sp>

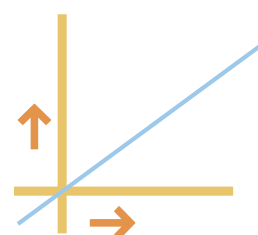
En atención a la relevancia de la labor auditora para las EFS, se proponen algunas recomendaciones específicas dirigidas a la OLACEFS y otras a las EFS, como se indica a continuación:

Se recomienda al GTG OLACEFS:

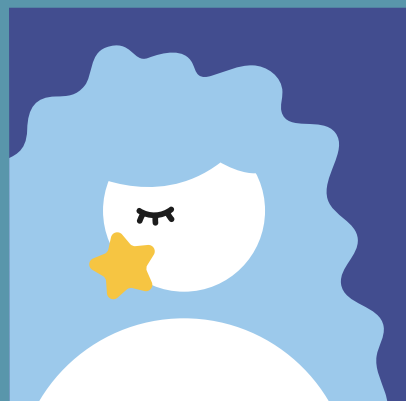
- 6.1** Alentar a las EFS a la realización de auditorías coordinadas con enfoque en género, inclusión y diversidad así como a compartir sus informes de auditoría con la comunidad INTOSAI, las organizaciones regionales y otros stakeholders;
- 6.2** Promover mesas de diálogo entre la OLACEFS y otras organizaciones regionales (como EUROSAL, ASOSAI y PASAI, entre otros) y cooperantes (como GIZ, OCDE, INTOSAI, IDI, BID y Banco Mundial, entre otros), para intercambiar buenas prácticas y lecciones aprendidas en materia de auditorías con enfoque en género, inclusión y diversidad;

Se recomienda a las EFS:

- 6.3** Fomentar actividades de aprendizaje por impacto (como visitas técnicas, pasantías) para compartir entre las EFS experiencias en auditorías con enfoque de género, inclusión y diversidad así como en programas o políticas nacionales sobre la temática;
- 6.4** Promover la colaboración activa de la EFS con organizaciones de la sociedad civil, particularmente con aquellas enfocadas en la promoción de la igualdad de género, inclusión, diversidad y no discriminación, a efecto de incorporar estos enfoques en las distintas etapas de auditoría; y,
- 6.5** Llamar a las EFS a considerar auditar los programas de atención destinados a mujeres, personas de la diversidad sexual y de género, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas indígenas, personas afrodescendientes, personas migrantes y refugiadas, así como el cumplimiento de los compromisos internacionales y recomendaciones de los organismos internacionales de Derechos Humanos, así como lo dispuesto por la Agenda 2030, para no dejar a nadie atrás.



X. Evaluación de la preparación para la implementación de las recomendaciones de la Política



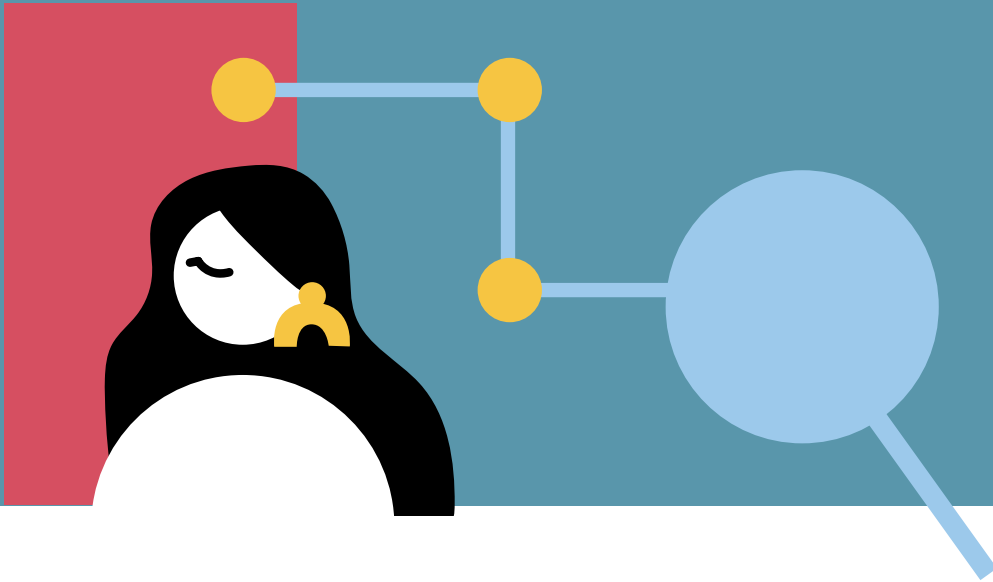
Para que cada EFS pueda adoptar la política y definir aquellas recomendaciones que en una primera etapa puedan ser prioritarias para la institución, es que en el diseño del instrumento se generó un estudio de factibilidad para evaluar si cada una de las recomendaciones, por separado, se puede aplicar en la EFS.

El objetivo de este estudio es evaluar distintos factores que permiten o no la implementación de una recomendación específica en la EFS. Dentro de las dimensiones consideradas se encuentran la capacidad normativa, capacidad de gestión, capacidad técnica, capacidad financiera y la colaboración con otras instituciones de la EFS.

Se espera que aquellas EFS que decidan adoptar la Política de Género y No Discriminación, apliquen en una primera etapa el estudio de factibilidad, con el fin de evaluar el estado de la institución en materia de género y planificar una correcta implementación de ésta.

El instrumento que permite efectuar el Estudio de factibilidad de las recomendaciones de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación se encuentra en la Guía de Implementación de esta Política.

XI. Monitoreo



La evaluación y monitoreo de la política es una pieza fundamental para medir la implementación de las recomendaciones de manera correcta y uniforme. Es por esto, que se desarrollaron indicadores para cada una de éstas, a fin de facilitar la evaluación, por parte de cada EFS, en su progreso como institución.

Estos indicadores tienen como características cuatro elementos relevantes a destacar, son: integrales, simples, auto explicativos y no disuasivos. Se espera, de esta manera, que los indicadores aporten a promover la inclusión de recomendaciones en la planificación de cada EFS de manera clara, flexible y correcta.

XII. Observatorio GID



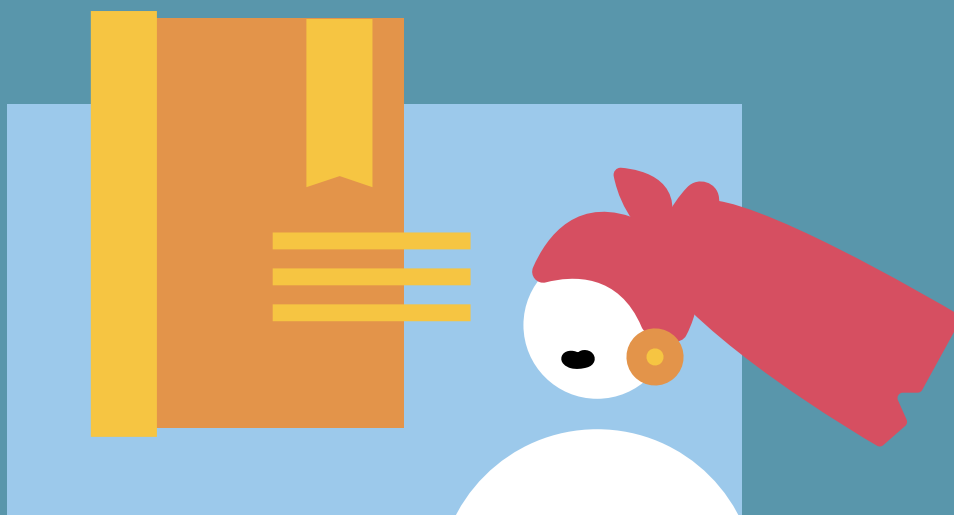
El observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) de la OLACEFS será el coordinador metodológico de la Política de Género y No Discriminación de la organización.

Para lograr lo esperado es que se han plantado cinco objetivos específicos, los cuáles se presentan a continuación:

- Identificar brechas/desigualdad/ de género, diversidad e inclusión en la región;
- Generar propuestas de acción a corto, mediano y largo plazo para dar solución a las brechas/desigualdades detectadas;
- Monitorear el seguimiento a los informes de auditoría del GTG.
- Coordinar la implementación de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la OLACEFS; y,
- Brindar/generar apoyo técnico para la implementación de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la OLACEFS.

De esta manera, el Observatorio GID busca contribuir a la correcta implementación y monitoreo de la Política, siendo un facilitador para que EFS de distintas realidades puedan avanzar en materia de género e igualdad.

XIII. Glosario



1. Conciliación de la vida laboral y personal

Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre las personas. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde todas las personas, indiferente de su género, puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal¹³⁰.

¹³⁰ Gobierno de España, Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, pag 4. <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562e-bb78c9cd00000061.pdf>

2. Discriminación

Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes¹³¹.

3. Diversidad corporal

Se refiere a una amplia de presentación del cuerpo, que varían del “cuerpo estándar”, como las variaciones en la anatomía sexual que van más allá de las concepciones culturales de cómo deben ser los cuerpos femeninos y masculinos¹³².

4. Diversidad sexual y de género

Hace referencia a toda la diversidad de sexos, géneros, orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y diversidades corporales que se dan entre las personas. Este concepto incluye tanto a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer, como a personas heterosexuales, cisgénero y a quienes no se identifican con ningún género. Se trata de un concepto general que incluye a todas las manifestaciones afectivas, amorosas y sexuales, o su ausencia, así como a las vivencias y expresiones internas de sexo o género, o la ausencia de ellas. De esta forma, de manera concreta, se constituye como un marco de análisis para identificar y determinar por qué en el caso de las mujeres y personas LGBTI existe una mayor desigualdad social en relación con hombres y quienes no desafían el binario sexual. En cuanto enfoque de análisis, permite reconocer estereotipos fuertemente arraigados en las estructuras sociales que favorecen esa desigualdad, abriendo un esquema posible para abordar soluciones, ya sea normativas, de políticas públicas o de prácticas, por organismos públicos y privados¹³³.

131 OEA. (2013) Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia. Recuperado de: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

132 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015) Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Recuperado de: [31,http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf](http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf)

133 Recuperado de: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/glosario/>

5. División sexual (o por género) del trabajo

Se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre las personas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados ypreciados para cada sexo. La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción)¹³⁴.

6. Estereotipo de género

Preconcepciones y prejuicios generalizados sobre atributos o características que poseen o deberían poseer las personas según su sexo biológico y que sostienen limitaciones a las capacidades y facultades para tomar decisiones, desarrollar actividades laborales, realizar una carrera profesional, ejercer sus derechos sexuales y reproductivos, entre otras. Son definidos socialmente y moldeados por la cultura y su posterior naturalización obedece a determinantes socioeconómicos, políticos, culturales e históricos^{135 136 137}.

7. Expresión de género

Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida¹³⁸.

134 Glosario para la Igualdad, recuperado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

135 Grupo Inter agencial de Género del Sistema de Naciones Unidas en Uruguay, 2020, Guía para Fiscalía sobre estereotipos de género y estándares internacionales sobre derechos de las mujeres, Centro de Estudios del Poder Judicial, Fiscalía General de la Nación, p. 9. Recuperado de: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/03/fiscalia.pdf%202%201.pdf?la=es&vs=4525>

136 Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012, Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in vitro) vs. Costa Rica, Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas, sentencia de 28 de noviembre de 2012, serie C, no. 257, párrafo 298, 299 y 302.

137 Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres, recuperado de: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le&lang=es>

138 Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017) Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a parejas del mismo sexo Pág. 17 Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
ONU Mujeres. (2017) Profundicemos en términos de género. Recuperado de: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

8. Género

Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, características y habilidades que una sociedad, en un momento dado, atribuye a una persona según su sexo biológico. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género es dinámico, en tanto varía según el contexto cultural y temporal. Determina, entre otras cosas, la conducta esperada de las personas, lo que les es permitido – legal y socialmente - sus oportunidades, y la forma en que las personas se relacionan entre ellas¹³⁹.

9. Identidades de género

Vivencia interna e individual del, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacer, que incluye la vivencia personal del cuerpo, es decir que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales¹⁴⁰.

10. Igualdad de Género

Comprende la existencia de una igualdad sustantiva de oportunidades y de derechos entre las personas, independiente de su género, tanto en la esfera pública como privada, en garantía de que les sea posible realizar sus proyectos de vida. La capacidad de que todas las personas puedan participar en pie de igualdad en la vida social, cultural, política y económica permite que las políticas públicas, los valores, las normas y las prácticas culturales comprendan los intereses y experiencias de todos los géneros¹⁴¹.

139 Principios de Yogyakarta. Recuperado de: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

140 UNESCO. (2020) Igualdad de género. Recuperada de: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

141 UNESCO. (2020) Igualdad de género. Recuperada de: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones

11. Interculturalidad

Es la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y el respeto mutuo. Se refiere tanto a las diferencias como a las convergencias entre las personas, grupos y culturas, como los derechos, valores compartidos, normas de convivencia e intereses comunes¹⁴²¹⁴³.

12. Interseccional (interseccionalidad)

Es una herramienta para el análisis, diseño, elaboración, implementación y evaluación de política que permite, por una parte, comprender la combinación de factores o condiciones de vulnerabilidad que afecta a una persona o grupo de personas que generan discriminación agravada o múltiple y condicionan el acceso a los derechos y oportunidades en los ámbitos económico, social, político, científico y cultural. Por otra parte, establece el alcance de las obligaciones de los estados en estos casos, quienes deben considerar en el diseño, desarrollo y evaluación de sus políticas la confluencia de las condiciones de vulnerabilidad o riesgos de discriminación¹⁴⁴ ¹⁴⁵ ¹⁴⁶.

13. Lenguaje no sexista - inclusivo

Se entiende por lenguaje inclusivo en cuanto al género a la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, identidad o expresión de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género¹⁴⁷.

142 Artículo 4.8 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, UNESCO. Recuperado de: <https://es.unesco.org/creativity/interculturalidad>

143 Salazar Tetzagüic, Manuel de Jesús (2009) Multiculturalidad e interculturalidad en el ámbito educativo: experiencia de países latinoamericanos, módulo I, Enfoque Teórico, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, p. 18. Recuperado de: https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1520/multiculturalidad_interculturalidad-2009.pdf

144 ONU MUJERES, 2012, Ampliando la mirada: La integración de los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos, p. 28, Recuperado de: <https://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/AmpliandolaMirada.pdf>

145 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación, estándares interamericanos, OEA/Ser.L/V/II.171.Doc. 31, pp. 38-39, Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

146 Organización de los Estados Americanos (2018), Género, derechos y diversidad en la Secretaría General de la OEA, p. 32. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GPAP-ES.pdf>

147 Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>

14. Multiculturalidad

Es la acción de reconocimiento pleno del carácter multilingüe, multiétnico y pluricultural de un país o nación. Esta acción da origen a políticas públicas, con el fin de responder a las necesidades e intereses de las diversas comunidades culturales lingüísticas y étnicas que conforman la nación, en un marco de democracia multicultural¹⁴⁸.

15. Orientación sexual

Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de uno, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas¹⁴⁹.

16. Transversalización de la perspectiva de género

Constituye la evaluación de las implicancias y efectos que tienen todas las acciones planificadas – desde la legislación, las políticas, los programas y/o proyectos- sobre las personas con diversas identidades de género, en todos los ámbitos y niveles. Es una estrategia que tiene por objetivo incorporar la perspectiva, preocupaciones y necesidades de las personas con diversas identidades de género como una dimensión integral en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas¹⁵⁰.



148 Salazar Tetzagüic, Manuel de Jesús, 2009, Multiculturalidad e interculturalidad en el ámbito educativo: experiencia de países latinoamericanos, módulo I, Enfoque Teórico, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, p. 11. Recuperado de: https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1520/multiculturalidad_interculturalidad-2009.pdf

149 Principios de Yogyakarta. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

150 OHCHR (s.f.) Gender Integration. Extraído de: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderIntegration.aspx>

XVI. Referencias

