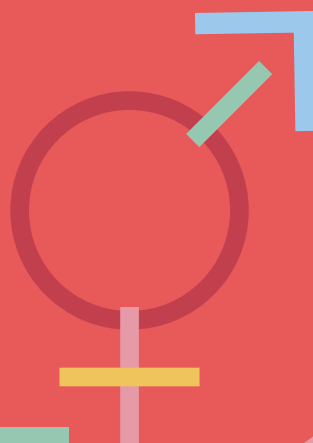


GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

POLÍTICA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN






Guía para la implementación de la 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 (2023) Guía para la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

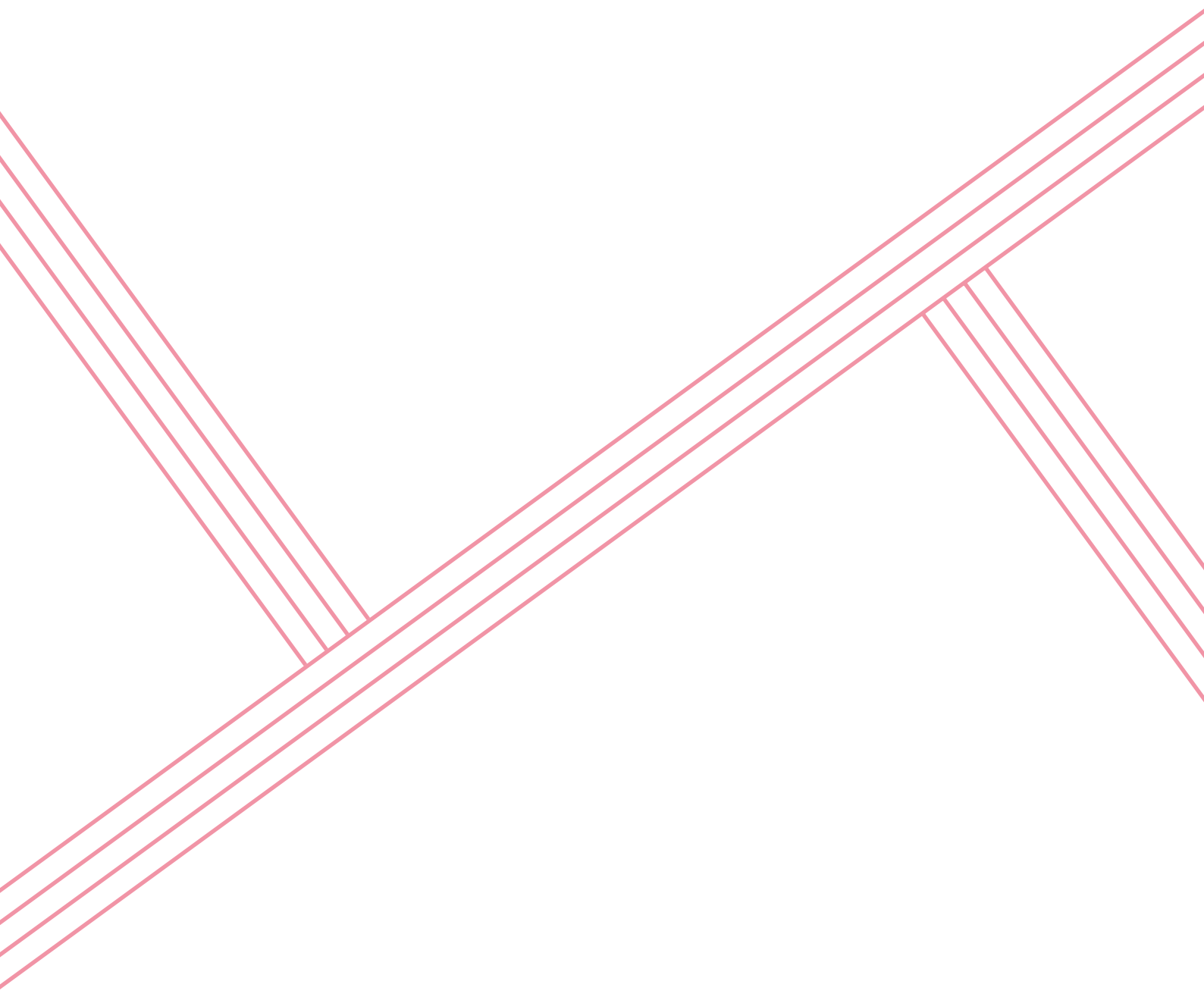
Copyright © 2021 Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS)

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



Guía para la implementación

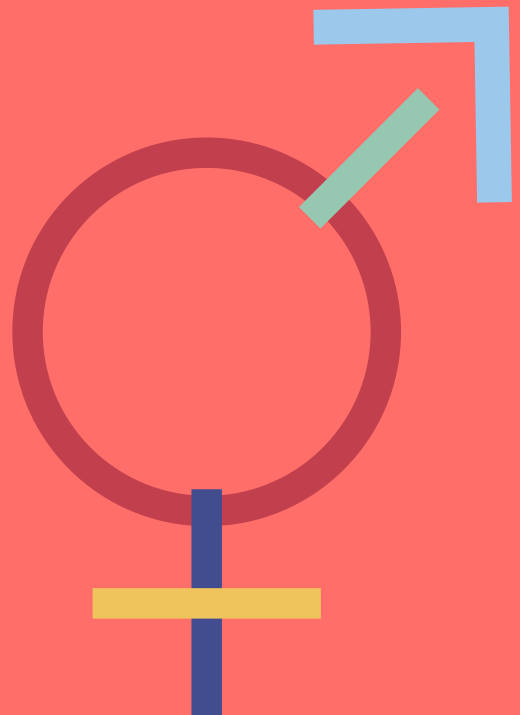
Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS



Índice

| | |
|-------|-------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

| | |
|-------|-------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |



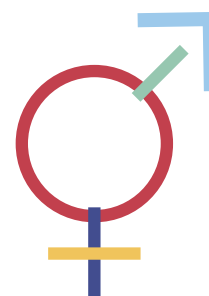
| | |
|---|-----------|
| Acrónimos | 10 |
| Guía para la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores | 12 |
| Monitoreo | 16 |
| Diagnóstico institucional para la implementación de las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación Recomendaciones transversales | 22 |
| R. I. | 23 |
| R. II. | 24 |
| R. III. | 25 |
| R. IV. | 26 |
| R. V. | 27 |
| R. VI. | 28 |
| R. VII. | 29 |
| R. VIII. | 30 |
| R. IX. | 31 |
| R. X. | 32 |
| I. Eje Cultura Ética | 33 |
| R. 1.1 | 34 |
| R. 1.2 | 35 |
| R. 1.3 | 36 |
| R. 1.4 | 37 |
| R. 1.5 | 38 |
| R. 1.6 | 39 |
| R. 1.7 | 40 |
| R. 1.8 | 41 |
| R. 1.9 | 42 |
| R. 1.10 | 43 |
| R. 1.11 | 44 |
| R. 1.12 | 45 |
| R. 1.13 | 46 |
| R. 1.14 | 47 |
| R. 1.15 | 48 |
| R. 1.16 | 49 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| II. Eje Cultura Organizacional | 50 |
| R. 2.1. | 51 |
| R. 2.2 | 52 |
| R. 2.3 | 53 |
| R. 2.4 | 54 |
| R. 2.5 | 55 |
| R. 2.6 | 56 |
| R. 2.7 | 57 |
| R. 2.8 | 58 |
| R. 2.9 | 59 |
| R. 2.10 | 60 |
| R. 2.11 | 61 |
| R. 2.12 | 62 |
| R. 2.13 | 63 |
| R. 2.14 | 64 |
| R. 2.15 | 65 |
| R. 2.16 | 66 |
| III. Eje Gestión de Personas | 68 |
| R. 3.1. | 69 |
| R. 3.2. | 70 |
| R. 3.3. | 71 |
| R. 3.4. | 72 |
| R. 3.5. | 73 |
| R. 3.6. | 74 |
| R. 3.7. | 75 |
| R. 3.7. | 76 |
| R. 3.8. | 77 |
| R. 3.9. | 78 |
| R. 3.10. | 79 |
| R. 3.11. | 80 |
| R. 3.12. | 81 |
| R. 3.13. | 82 |
| R. 3.14. | 83 |
| R. 3.15. | 84 |
| R. 3.16. | 85 |
| R. 3.17. | 86 |

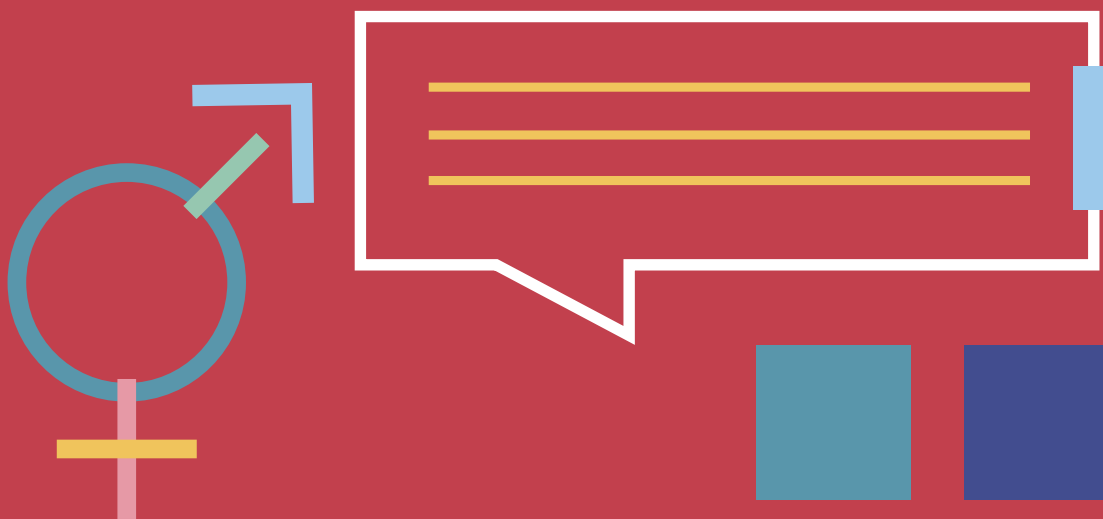
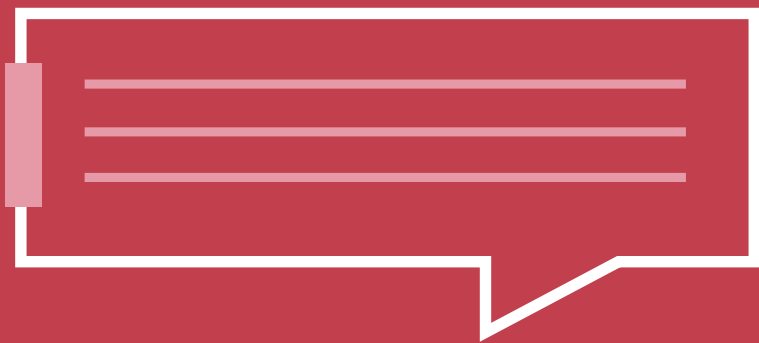
| | |
|---|------------|
| R. 3.18. | 87 |
| R. 3.19. | 88 |
| R. 3.20. | 89 |
| R. 3.21. | 90 |
| R. 3.22. | 91 |
| R. 3.23. | 92 |
| R. 3.24. | 93 |
| R. 3.25. | 94 |
| IV. Eje Acoso/hostigamiento sexual y/o laboral | 96 |
| R. 4.1. | 97 |
| R. 4.2. | 98 |
| R. 4.3. | 99 |
| R. 4.4. | 100 |
| R. 4.5. | 101 |
| R. 4.6. | 102 |
| R. 4.7. | 103 |
| R. 4.8. | 104 |
| R. 4.9. | 106 |
| R. 4.10. | 107 |
| R. 4.11. | 108 |
| R. 4.12. | 109 |
| R. 4.13. | 110 |
| V. Eje Inclusión | 112 |
| R. 5.1. | 113 |
| R. 5.2. | 114 |
| R. 5.3. | 116 |
| R. 5.4. | 117 |
| R. 5.5. | 118 |
| R. 5.6. | 119 |
| R. 5.7. | 120 |
| R. 5.8. | 121 |
| R. 5.9. | 122 |
| R. 5.10. | 123 |
| R. 5.11. | 124 |
| R. 5.12. | 125 |

| | |
|---------------------------------------|------------|
| R. 5.13. | 126 |
| R. 5.14. | 127 |
| R. 5.15. | 128 |
| VI. Eje Funciones de Auditoría | 130 |
| R. 6.1 | 131 |
| R. 6.2 | 132 |
| R. 6.3 | 133 |
| R. 6.4 | 134 |
| R. 6.5 | 135 |
| R. 6.6 | 136 |
| VI. Eje Funciones de Auditoría | 137 |
| Glosario | 138 |
| Abuso | 139 |
| Abuso económico | 139 |
| Abuso físico | 139 |
| Abuso psicológico | 139 |
| Abuso sexual | 140 |
| Accesibilidad universal | 140 |
| Acción formativa | 140 |
| Acoso | 140 |
| Acoso en línea | 140 |
| Acoso laboral | 141 |
| Acoso por razones de género | 141 |
| Auditorías coordinadas | 141 |
| Brecha salarial | 141 |
| Capacitar | 141 |
| Cargos/funciones feminizadas | 142 |
| Cargos/funciones masculinizadas | 142 |
| Clima laboral | 142 |
| Dilemas éticos | 142 |
| Discapacidad | 142 |
| Discriminación | 143 |
| Discriminación laboral | 143 |

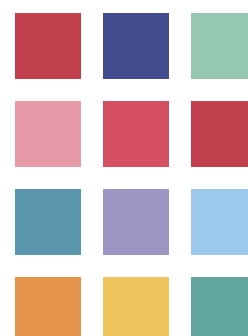
| | |
|--|-----|
| Diversidad cultural | 143 |
| Estereotipos raciales | 144 |
| Etnia | 144 |
| Exclusión | 144 |
| Gestión de personas | 144 |
| Grupos en situación de vulnerabilidad | 145 |
| Hostigamiento/Acoso sexual | 145 |
| Inclusión | 145 |
| Inclusivo/Incluyente | 145 |
| Institucionalización de la perspectiva/ enfoque de género | 146 |
| Lenguaje Neutro | 146 |
| Medida integral | 146 |
| Migrantes/Personas migrantes | 146 |
| Paridad | 147 |
| Persona con discapacidad | 147 |
| Persona no binaria | 147 |
| Personas refugiadas | 148 |
| Perspectiva de género | 148 |
| Racismo | 148 |
| Raza | 148 |
| Roles de género | 149 |
| Segregación | 149 |
| Sensibilización | 149 |
| Sexismo | 149 |
| Sexo | 150 |
| Tareas de cuidado | 150 |
| Trabajo no remunerado | 151 |
| Valores éticos | 151 |
| Victimización | 151 |
| Violencia | 152 |
| Violencia en el empleo | 152 |
| Violencia psicológica | 152 |



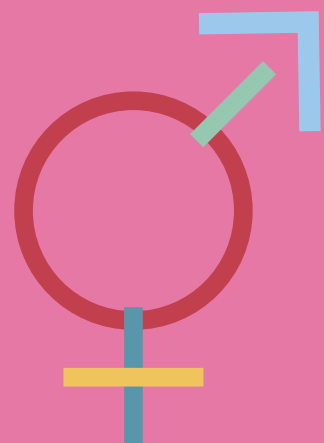
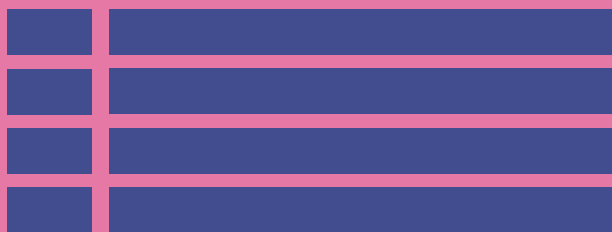
Acrónimos



| | |
|-----------------|--|
| AFROSAI | Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de África (por sus siglas en inglés) |
| ASOSAI | Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Asia (por sus siglas en inglés) |
| BID | Banco Interamericano de Desarrollo |
| CAAF | Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas (por sus siglas en inglés) |
| EFS | Entidades Fiscalizadoras Superiores |
| EIGE | Instituto Europeo de la Igualdad de Género (por sus siglas en inglés) |
| 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) |
| LGBTIQA+ | Persona lesbiana, gays, bisexuales, transgénero, queer, asexuales y personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y otras características sexuales, que se identifican a sí mismas utilizando otros términos. |
| NDA | Autoridad Nacional de Discapacidad (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) |



Guía para la
implementación
de la **Política sobre
Igualdad de Género
y No Discriminación**
de la Organización
Latinoamericana y del
Caribe de Entidades
Fiscalizadoras Superiores



La presente guía para la implementación es parte integrante de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS). Para efectos prácticos se presenta como un documento separado.

A continuación, se proporciona a las Entidades Fiscalizadoras Superiores un documento que permite orientar y apoyar el proceso de implementación de la Política. Así, para cada recomendación se presentan: 1) ejemplos, 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.

Mapa de categorización según temática de las recomendaciones:

Para facilitar la lectura de las recomendaciones, se presenta el siguiente esquema de categorización de las recomendaciones según la temática que abordan:

Comunicación: Recomendaciones relativas a lo expresado tanto en los productos como en la comunicación cotidiana y formal. Incluyendo también el uso de lenguaje neutro y la integración de medidas inclusivas en la comprensión de documentos

Cooperación: Recomendaciones sobre acciones instauradas en conjunto con otras instituciones públicas, entes auditados, organismos de la sociedad civil y la ciudadanía en general, además de acciones en las que estas entidades sean las destinatarias.

Difusión: Recomendaciones relativas a las campañas de divulgación de las actividades que realice la EFS.

Estudios: Recomendaciones referidas a la realización de evaluaciones y autoevaluaciones institucionales, como también acciones de seguimiento de la labor de las EFS.

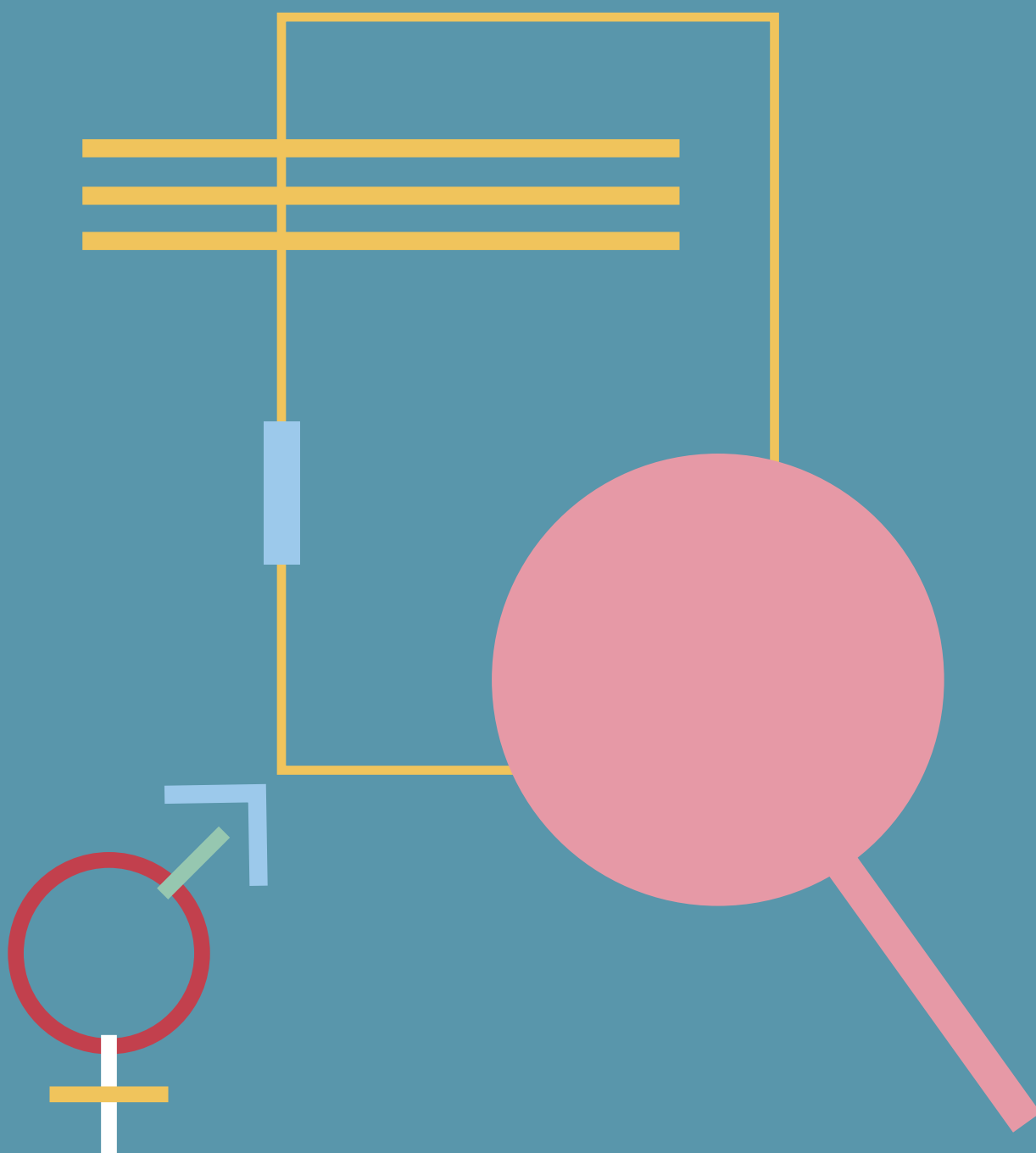
Formación y sensibilización: Recomendaciones sobre instancias de prevención para los equipos de trabajo de las instituciones como a los entes externos a las mismas, que permitan generar un ambiente equitativo y respetuoso.

Gestión interna: Recomendaciones acerca de acciones o mecanismos expresados en la reglamentación específica de las EFS.

Normativa: Recomendaciones acerca de acciones o mecanismos expresados en la reglamentación referida a la totalidad de la institución.

| Comunicación | Cooperación | Difusión | Estudios | Formación y sensibilización | Gestión Interna | Normativa |
|--------------|-------------|----------|----------|-----------------------------|-----------------|-----------|
| 1.7 | 1.15 | 1.2 | 1.16 | 1.1 | 1.4 | 1.3 |
| 1.8 | 2.1 | 2.11 | 2.5 | 1.2 | 1.5 | 1.6 |
| 2.9 | 3.15 | 3.20 | 3.2 | 1.9 | 1.10 | 2.8 |
| 2.12 | 5.3 | 4.5 | 3.8 | 1.11 | 2.10 | 4.1 |
| 2.14 | 6.1 | 5.4 | 3.17 | 1.12 | 2.13 | 4.13 |
| 3.5 | 6.2 | 5.13 | 3.19 | 1.13 | 2.14 | |
| 3.7 | 6.3 | | 3.22 | 1.14 | 2.15 | |
| 3.9 | 6.5 | | 3.23 | 2.1 | 3.1 | |
| 3.12 | 6.6 | | 4.2 | 2.2 | 3.3 | |
| 4.4 | | | 5.2 | 2.3 | 3.6 | |
| 5.4 | | | | 2.4 | 3.10 | |
| 5.12 | | | | 2.6 | 3.11 | |
| | | | | 2.7 | 3.16 | |
| | | | | 2.16 | 3.18 | |
| | | | | 3.4 | 3.20 | |
| | | | | 3.13 | 3.21 | |
| | | | | 3.14 | 3.24 | |
| | | | | 3.25 | 4.6 | |
| | | | | 4.3 | 4.7 | |
| | | | | 4.9 | 4.8 | |
| | | | | 4.10 | 5.1 | |
| | | | | 4.11 | 5.5 | |
| | | | | 4.12 | 5.6 | |
| | | | | 5.4 | 5.7 | |
| | | | | 5.9 | 5.8 | |
| | | | | 5.10 | 5.11 | |
| | | | | | 5.14 | |
| | | | | | 5.15 | |
| | | | | | 6.4 | |
| | | | | | 6.5 | |

Monitorio



El monitoreo es una pieza fundamental de la implementación de políticas, estrategias y otros instrumentos que buscan impactar en el quehacer diario de una institución. Como se menciona en el Manual de Formulación, Evaluación y Monitoreo de Proyectos Sociales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “se relaciona directamente con la gestión administrativa y consiste en un examen continuo o periódico que se efectúa durante la implementación del proyecto”¹

Es por esto, que, en la elaboración de la Política, se generaron indicadores para cada recomendación que permiten monitorear su correcta implementación en las EFS.

La creación de los indicadores no considera en ningún caso cantidades de cumplimiento, fechas establecidas o estructuras de aplicación fijas, si no, por el contrario, se considera el nivel de cumplimiento según la planificación anual que establezca cada Institución. De esta forma, cada EFS podrá planificar según su capacidad y alcance.

Los indicadores tienen como características cuatro elementos relevantes a destacar, son: integrales, simples, auto explicativos y no disuasivos. Es decir, se busca que este instrumento sea un insumo que facilite la medición de las recomendaciones adoptadas, sin ser en sí mismo, un indicador que funcione como elemento disuasivo en la aplicación de ciertas recomendaciones.

Para cada recomendación se generaron cuatro categorías a considerar:

- Un indicador, que muestra cómo medir la correcta implementación de lo propuesto, a través de porcentajes de cumplimiento de la planificación anual establecida por cada EFS**
- Un medio de verificación, que sirva para demostrar lo mencionado en el indicador, esperando así ver las acciones o documentos concretos realizados por la EFS.**
- Uno o más riesgos, asociados a la implementación de la recomendación que podrían eventualmente poner en peligro la correcta implementación.**
- Uno o más medios de contingencias, que tienen como objetivo subsanar aquellos riesgos identificados, evitando de esta manera los identificados.**

Se espera que, en el caso de cada recomendación, la EFS pueda aplicar esta forma de medición, sin perjuicio de que para evaluar cada caso se pueden incluir los indicadores que se consideren necesarios para lograr una correcta medición del indicador principal entregado en este instrumento. En otras palabras, si la EFS estima necesario subdividir el indicador principal en distintas categorías de medición, el instrumento no será un impedimento, sino más bien un facilitador que de flexibilidad para lograr el objetivo final de la Política de Género y No Discriminación.

¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (s.f) Manual: Formulación, evaluación y monitoreo de proyectos sociales. Recuperado de: https://dds.cepal.org/redesoc/archivos_recursos/242/Manual_dds_200408.pdf

Diagnóstico institucional para la implementación de las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación



La Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS busca ser un instrumento flexible que se adapte a la realidad de cada país miembro de esta organización, siendo una guía de acompañe a las EFS a disminuir las brechas de desigualdad, promoviendo así una cultura de mayor respeto en la región.

Teniendo en consideración que cada país de Latinoamérica y el Caribe vive una situación diferente se ha diseñado un diagnóstico institucional de las recomendaciones para que cada EFS que así lo desee pueda evaluar en todo o en parte de qué manera se adaptarán estas recomendaciones en su país.

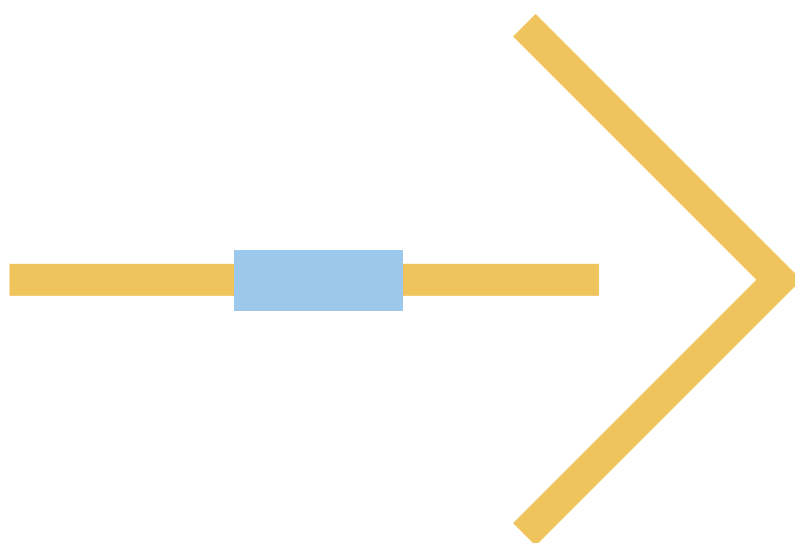
El diagnóstico institucional de las recomendaciones es un instrumento que tiene como objetivo la evaluación de cada una de las recomendaciones en sí misma y cómo estas serán aplicadas en la realidad particular de cada país.

El diagnóstico está estructurado para ser aplicado en cada una de las recomendaciones por separado. En cada caso, se aplican 15 preguntas estructuradas en 5 ejes, estos son:

- **Capacidad normativa**
- **Capacidad de gestión**
- **Capacidad técnica**
- **Capacidad financiera**
- **Colaboración interinstitucional**

De esta forma, se espera generar un análisis global de aquellas recomendaciones que la EFS decida aplicar, para tener en la mira elementos importantes como la capacidad humanas, recursos financieros, la capacidad normativa o los plazos en donde se espera llevar a cabo el proceso. Además, con este análisis la EFS podrá saber en cuánto tiempo se tendrán resultados y quienes serán las personas o entidades beneficiarias.

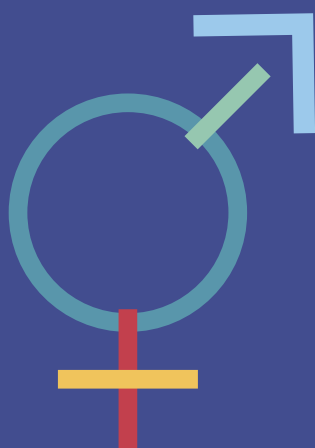
A continuación, se presenta la planilla de preguntas y ejes que deben ser aplicadas en cada recomendación.



| Dimensiones | Pregunta | Tipo de pregunta |
|----------------------------|---|--|
| | EFS Latinoamérica | Lista desplegable |
| Gestión | 1. ¿Esta medida se aplica actualmente en la institución? | (Si/No/NA) |
| | 2. (Sólo si en la pregunta anterior) ¿Se aplica de forma total o parcial? | (Total/parcial) |
| | 3. Valoración de la recomendación | Escala Likert, donde 1 es irrelevante y 5 es totalmente relevante |
| | 4. Indique a quién(es) es(son) responsable(s) de implementar la recomendación (puede marcar más de una opción) | Área directiva / Área(s) operativa(s) / OLACEFS / Otro/ No Aplica |
| | 5. Indique quien(es) es(son) la(s) persona(s) beneficiaria(s) de la implementación de la recomendación (puede marcar más de una opción) | Personas funcionarias de la EFS/ Personas externas de la EFS/ Grupo objetivo/ Otro |
| | 5.¿La institución cuenta con la capacidad de gestión para implemenatr esta medida? | (Si/No/NA) |
| Capacidad normativa | 6. ¿El mandato de la institución permite aplicar esta medida? | (Si/No/NA) |
| Capacidad técnica | 7. ¿La institución cuenta con los recursos humanos para implementar esta medida? | (Si/No/NA) |
| | 8. ¿La institución cuenta con los recursos materiales para implementar esta medida? | (Si/No/NA) |
| | 9. ¿Las personas funcionarias involucradas en la recomendación cuentan con el conocimiento para realizar el trabajo? | Escala Likert, donde 1 es "Ninguno Tipo de Conocimiento" y 5 es "Alto Nivel de Conocimiento" |
| | 10. ¿Existen las condiciones en la cultura organizacional para implementar la recomendación? | (Si/No/Parcial/N/A) |
| Capacidad financiera | 11. La implementación de la recomendación es factible un plazo de (Tiempo) | 1 a 6 meses / 6 a 12 meses / 12 a 18 meses / 18 a 24 meses / Más de 24 meses / No Aplica |
| | 12. ¿La medida implica uso de recursos financieros? | (Si/No/NA) |
| | 13. ¿Hay recursos disponibles o se deben gestionar? | (Recursos Disponibles/ Se deben gestionar/ No hay recursos financieros) |
| Colaboración institucional | 14. En el caso de que la medida necesite colaboración interinstitucional, ¿Existe el apoyo correspondiente? | (Si/No/NA) |
| | 15. Si tiene alguna recomendación o comentario, favor incluir a continuación | Respuesta Abierta |

A la fecha Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad, ha realizado trece informes de diagnósticos institucionales y tres planes de implementación. Los cuales fueron entregados y revisados en reuniones con los puntos focales de cada EFS.

Recomendaciones transversales



R. I.

Transversalizar de manera gradual 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.

Ejemplo: Integrar y promover activamente la perspectiva de género, inclusión y no - discriminación en todas las actividades que desarrolle la EFS (eventos, comunicaciones, discursos, conformación de equipos) de forma tal que permee la cultura organizacional de la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2013) Mainstreaming gender into the policies and the programmes of the institutions of the European Union and EU Member States (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://eige.europa.eu/publications/good-practices-gender-mainstreaming>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2006) Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Recuperado de: <https://www.undp.org/es/chile/publications/gu%C3%ADa-para-la-transversalizaci%C3%B3n-de-g%C3%A9nero>
- ONU Mujeres. Gender Mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality & the empowerment of women and girls. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/brochure-gender-mainstreaming-strategy-for-achieving-gender-equality-and-empowerment-of-women-girls>
- ONU Mujeres. (2002) Gender Mainstreaming (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de la implementación de las recomendaciones seleccionadas por la EFS para el año en cuestión. | Informe de consolidación de resultados. | No existe una planificación anual, adecuada a la capacidad y contexto de la EFS, para la implementación de las recomendaciones de la Política. | Una planificación anual efectiva de implementación de la política, basada en un diagnóstico del entorno y capacidad institucional, estableciendo plazos y personas responsables. |

R. 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.

Ejemplo: Instalar formalmente y en la práctica el comportamiento ético, íntegro y no discriminatorio, como los principios para los distintos procesos que desarrolla la unidad de gestión de personas de la EFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Europa. (2017) Cómo implementar la ISSAI 30 (Código de Ética). Recuperado de: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>
- Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) ISSAI 130: Código de Ética. Recuperado de: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-Codigo-de-Etica.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2001) Equity, equal opportunities, gender and organization performance (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.hrhresourcecenter.org/node/48.html>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Las personas involucradas en los procesos de gestión de personas tienen noción sobre el comportamiento ético y los principios de integridad, no discriminación, igualdad y mérito. | Estudio de percepción sobre los principios de integridad, no discriminación, igualdad y mérito comparativo. | Muestra no representativa, respuesta sesgada por parte de las personas funcionarias. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |

R. 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.

Ejemplo: Unidad, división, departamento, grupo de especialistas al interior de las EFS, persona encargada u oficial de género, diversidad e inclusión, que cumpla la labor de la recomendación.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f.) Unidad de Género. Gobierno de México. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/NL/nlmeta6_1.pdf
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Unidad de Género. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://www.subdere.gov.cl/organizaci%C3%B3n/unidad-de-g%C3%A9nero>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|---|
| Existencia de una unidad operativa, responsable de la promoción de las cuestiones de género, inclusión y diversidad. | Decreto, firma, normativa que cree o fortalezca la unidad. Informe de implementación y monitoreo de la Unidad. | Falta de compromiso institucional para crear o fortalecer la unidad. | Incluir en las metas anuales de la institución el fortalecimiento de la unidad dedicada a la promoción de las cuestiones de género. |

R. IV.

Consolidar un observatorio permanente a nivel regional 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.

Ejemplo: Persona o un grupo de personas, con o sin plataforma digital con un mandato y reglamento propio. Este observatorio tendrá como objetivos levantar, sistematizar, analizar y monitorear datos con el fin de planificar estrategias que contribuyan a la igualdad de género y no discriminación al interior de las EFS de la OLACEFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Observatorio de Igualdad de Género de las Naciones Unidas. (s.f.) Recuperado de: <https://oig.cepal.org/es>
- Observatorio de género, inclusión y diversidad de la OLACEFS. Recuperado de: <https://olacefs.com/ogid/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Observatorio de género, inclusión y diversidad de la OLACEFS permanente, dirigido al estudio sobre la situación de género, diversidad e inclusión en la OLACEFS. | Resolución de la Asamblea General OLACEFS de la consolidación del Observatorio de género, inclusión y diversidad. | No existe el sentido de compromiso por parte de las autoridades. | Reuniones coordinadas con las máximas autoridades de la EFS para involucrarlas en el trabajo. |



R. V.

Sensibilizar al personal de las EFS sobre la importancia del uso del lenguaje neutro.

Ejemplos:

- Campañas de difusión interna para alentar los cambios o uso de lenguaje neutro.
- Seminarios con casos prácticos de empresas o instituciones o que han implementado o fomentan el uso de un lenguaje neutro.

Recurso(s) disponible(s):

- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|-------------------------------|---|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% respecto a la planificación anual de actividades sobre el impacto de las actitudes, comportamientos, lenguaje sobre la cultura organizacional, el entorno laboral y especialmente las personas. | Listas de asistencias, fotos. | Bajo interés en participar, acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión; realizar un correcto levantamiento de necesidades, personas capacitadas para implementar estas acciones. |

R. 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 y, de creación y fortalecimiento de capacidades.

Ejemplo: Plan de erradicación de estereotipos, roles de género y tratos discriminatorios, que incluya un diagnóstico, acciones concretas de socialización, campañas de difusión, actividades de formación, y un estudio de seguimiento de la percepción de las personas funcionarias.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Naciones Unidas. (2002) Gender Mainstreaming: An overview (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2014) Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights (disponible solo en inglés) Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGI/ESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|-------------------------|--|
| Superior o igual al 60% de la planificación anual de capacitaciones y campañas de sensibilización en la promoción de la eliminación de estereotipos y roles de género y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral de las EFS. | Listas de asistencias, fotos, mails informativos, videos informativos, entre otros. | Acciones poco eficaces. | Evaluación antes y posterior de las posibles capacitaciones a realizarse. Correcto levantamiento de información sobre las mejores formas de comunicar a las personas funcionarias de la EFS. |

R. VII.

Considerar la paridad de género y diversidad como un imperativo institucional, no como un asunto aislado. Tanto las autoridades como las personas funcionarias, independiente de su género y de su situación de vulnerabilidad, deben defender la diversidad y sus beneficios para las EFS.

Ejemplo: Conformación de todo tipo de comités, instancias y grupos de trabajo de manera paritaria en todo nivel institucional. Enviar un mensaje claro acerca de la importancia y el valor de la diversidad e inclusión en el contexto de la EFS y su quehacer institucional.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Naciones Unidas. (2002) Gender Mainstreaming: An overview (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NormLexpub:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Incorporar en los planes estratégicos institucionales, acciones, actividades, objetivos que consideren la igualdad de género, inclusión y diversidad como un imperativo institucional. | Firma de la autoridad correspondiente. Medios que acrediten que el plan estratégico contiene acciones, actividades u objetivos que consideren igualdad de género, inclusión y diversidad como un imperativo institucional. | Las máximas autoridades no consideran esto una prioridad para sus respectivas EFS. | Compromiso de las EFS a través de la firma de la Asamblea de Cartagena. |

R. VIII.

Velar porque los ambientes laborales reconozcan y valoren la diversidad de las personas y el respeto a ellas, generando entornos seguros e inclusivos.

Ejemplo: Estudiar de forma desagregada (en género, e identificación con algún grupo históricamente vulnerado) la percepción sobre diversidad e inclusión al interior de la EFS en atención al trato y respeto en el ambiente laboral.

Recurso(s) disponible(s):

- Instituto Andaluz de la Mujer. (s.f.) Hacia un entorno laboral igualitario. España. Recuperado de: https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/system/files/documentos/Manual_14_Entorno_Laboral_igualitario.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023) Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Resumen ejecutivo Recuperado de: https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/WCMS_881014/lang-es/index.htm
- Sáez, C. (2016) Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas. Recuperado de: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|---|--|
| Plan de sensibilización que involucre las necesidades levantadas para promover el reconocimiento y valoración de la diversidad en los ambientes laborales, que incluya campañas de difusión y el análisis de la realidad de los ambientes de cada EFS. | Informe de seguimiento de la aplicación del plan de sensibilización. | Acciones poco eficaces, bajo interés en participar. | Correcto levantamiento de necesidades. Personas capacitadas en la materia para implementar la recomendación. |

R. IX.

Incluir el principio de igualdad y no discriminación en la misión, estrategia, principios, valores u otros instrumentos institucionales de las EFS.

Ejemplo: La visión, estrategia y valores de la EFS incluye los principios de igualdad y no discriminación de forma taxativa y son socializados en todos los niveles de la organización. Ello mediante medios tecnológicos, redes, tabloneros de edicto, etc.

Recurso(s) disponible(s):

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017) Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. (2021) Misión, Visión y Valores. Recuperado de: <https://www.ocpr.gov.pr/nuestra-mision-vision-y-valores/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| Propuesta de inclusión del principio de igualdad y no discriminación en la misión, estrategia, principios, valores u otros instrumentos de las EFS. | Firma de la autoridad correspondiente. | Las máximas autoridades no consideran esto una prioridad para sus respectivas EFS. | Compromiso de las EFS a través de la firma de la Asamblea de Cartagena. |



R. X.

Cooperar con otras entidades fiscalizadoras o instituciones tanto nacional como internacional de manera periódica sobre materia de igualdad de género, inclusión y diversidad, integrando buenas prácticas mediante la retroalimentación mutua.

Ejemplos:

- Conferencias, foros o encuentros internacionales de retroalimentación sobre instancias de igualdad de género y no discriminación.
- Realizar labores de socialización de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación con entidades nacionales e internacionales.
- Firma de Memorandos de Entendimiento sobre igualdad, inclusión y diversidad.

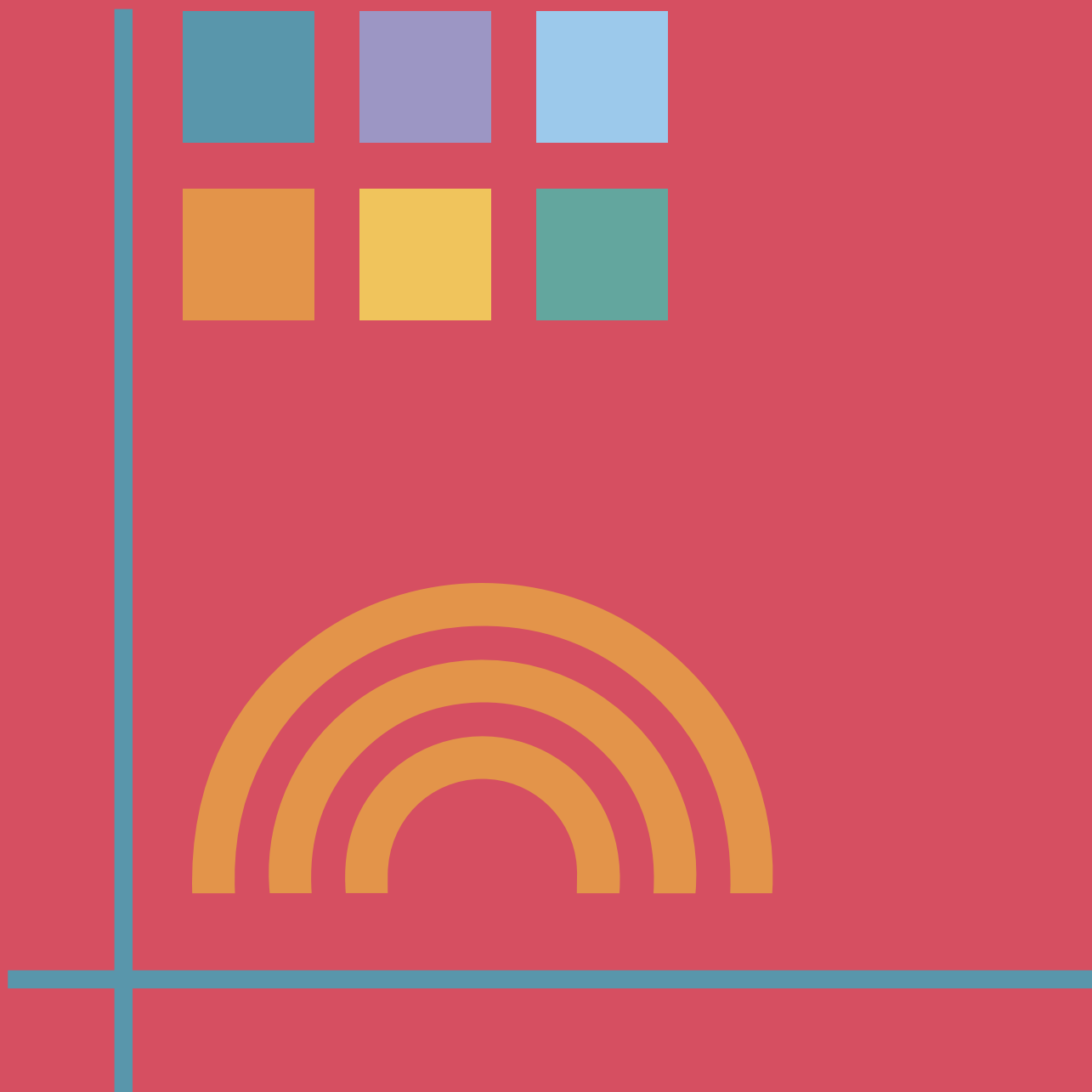
Recurso(s) disponible(s):

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022) Evento paralelo: Políticas de cooperación para el desarrollo feministas. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/notas/evento-paralelo-politicas-cooperacion-desarrollo-feministas>
- Cooperación Alemana. (2015) La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo. Recuperado de: https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-es-La_perspectiva_de_genero_en_la_cooperacion_internacional_al_desarrollo.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|--|
| 60% de cumplimiento de la realización de instancias de retroalimentación internacional y de levantamiento de información según la planificación acordada. | Listas de asistencia, fotos. Minutas sobre instancias de retroalimentación internacional. | Baja participación por parte de las entidades. | Compromiso de las autoridades en generar instancias de colaboración. Realizar una adecuada campaña de difusión. |

I. Eje Cultura Ética



R. 1.1

Implementar acciones para prevenir cualquier forma de violencia, acoso, abuso, maltrato, discriminación y segregación tanto al interior de la organización, como con personas usuarias externas.

Ejemplo: Campaña educativa y de prevención de cualquier tipo de violencia al interior de la EFS. Esta puede ser en formato digital, en la intranet de la institución, o a través de folletos y/o actividades.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NormLexpub:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019) Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Gobierno de Guatemala. Recuperado de: <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%CC%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%CC%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%CC%81blicas-de-Guatemala-.pdf>
- Superintendencia de Seguridad Social. (2020) Violencia laboral: Aportes para el reconocimiento, prevención e intervención. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://pepet.udp.cl/centro-y-programa/modelo-de-intervencion-integral-de-la-violencia-en-el-trabajo/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de acciones para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia, acoso, abuso, maltrato, discriminación y segregación. | Listas de asistencia, fotos, Cambio de normativa interna (cuando sea pertinente) secretaría general. | Baja participación por parte de las personas funcionarias; Acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión, Realizar un correcto levantamiento de necesidades, personas capacitadas para implementar estas acciones. |

R. 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.

Ejemplo: Campaña educativa sobre la discriminación e incidencias de sesgos por estereotipos (de género, raciales, religiosos, entre otros), que apunte a los efectos que tienen estas conductas sobre las personas y el entorno.

Recurso(s) disponible(s):

- Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo. (2019) Integridad y Ética en la función pública. Recuperado de: <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Integridad%20y%20Etica2.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|-------------------------|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de las campañas de sensibilización y difusión. | Publicaciones, eventos, difusión, intranet. | Acciones poco eficaces. | Realizar un correcto levantamiento de necesidades, Personas capacitadas para realizar las campañas de sensibilización y difusión. |



R. 1.3

Elaborar 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.

Ejemplo: Código de ética institucional que incorpora la perspectiva de género, diversidad e inclusión. La metodología de elaboración o actualización debe asegurar un diagnóstico amplio, y una participación paritaria en la redacción del instrumento, asegurando el apoyo de personas especialistas en temas de género, inclusión y diversidad en el proceso.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Europa. (2017) Cómo implementar la ISSAI 30 (Código de Ética). Recuperado de: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>
- Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) ISSAI 130: Código de Ética. Recuperado de: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-Codigo-de-Etica.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|-----------------------------|--|--|
| Contar con el código de ética actualizado. | Máxima autoridad de la EFS. | Código sin plan de implementación concreto que, no considere todos los niveles mencionados por la recomendación. | El código de ética debe contener un plan de implementación y monitoreo. Profesionales con el conocimiento adecuado para generar el código de ética. Compromiso de las autoridades de la EFS. |



R. 1.4

Redactar el código de ética en lenguaje neutro.

Ejemplos:

- El código de ética institucional considera un lenguaje neutro.
- El sistema de integridad considera el apoyo de una persona experta en temas de género.

Recurso(s) disponible(s):

- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (2016) Guía de lenguaje inclusivo de género. Recuperado de: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/02/0702guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero-1.pdf>
- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|-----------------------------------|---|
| Contar con el código de ética con en lenguaje neutro. | Firma correspondiente para la aprobación del código de ética. | Lenguaje neutro mal implementado. | Profesionales con el conocimiento adecuado. |



R. 1.5

Explicitar en el Código de ética como faltas a la ética: la violencia de género, el acoso laboral, el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación.

Ejemplo: El código de ética incluye y define como faltas graves al actuar ético la violencia de género, el acoso laboral, el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación.

Recurso(s) disponible(s):

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017) Hostigamiento sexual y acoso sexual. México Recuperado de: <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019) Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Gobierno de Guatemala. Recuperado de: <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%CC%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%CC%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%CC%81blicas-de-Guatemala-.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4000085,en:NO

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--------------------------------|---|---|
| Inclusión de la violencia de género, el acoso laboral, el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación en el código de ética. | Documento del código de ética. | Exclusión de alguno de estos tópicos en la redacción del código de ética. | Capacitar a las personas encargadas de la redacción del código sobre perspectiva de género. |



R. 1.6

[Las autoridades de las EFS deben] Establecer a todo nivel un enfoque de género y no discriminación como una prioridad explícita para la institución.

Ejemplo: Actos y conferencias oficiales de la autoridad de la EFS, en donde señale a la igualdad de género y no discriminación como principio institucional.

Recursos disponibles:

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Contraloría General de Cuentas. (2017) Normas de Auditoría Gubernamental ISSAI. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/issai-gt-2/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=ORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019) Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Recuperado de: <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%C8%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%C8%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%C8%81blicas-de-Guatemala-.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|-----------------------|---|---|
| Incluir dentro del plan estratégico el enfoque de género y no discriminación como una prioridad. | Plan estratégico. | La autoridad de la EFS no se involucra dentro del proceso de creación del plan estratégico. | Reuniones coordinadas con la máxima autoridad en la redacción del plan estratégico. |

R. 1.7

[Las autoridades de las EFS deben] Reforzar un comportamiento íntegro con enfoque de género y no discriminación a través de mensajes claros, consistentes y constantes.

Ejemplo: La autoridad de la EFS incorpora el enfoque de género como un asunto relevante en las comunicaciones con personas funcionarias y externas a la organización.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Contraloría General de Cuentas. (2017) Normas de Auditoría Gubernamental ISSAI. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/issai-gt-2/>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019) Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Recuperado de: <https://sepem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%CC%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%CC%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%CC%81blicas-de-Guatemala-.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|---|
| 60% de aprobación de la percepción del trabajo íntegro con enfoque de género y no discriminación por parte de las jefaturas de la EFS. | Estudio de percepción sobre el trabajo de integridad con enfoque de género y no discriminación de las jefaturas de la EFS. | Muestra no representativa, respuesta sesgada por parte de las personas funcionarias. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |

R. 1.8

[Las autoridades de las EFS deben] Utilizar un discurso inclusivo, no sexista, respetuoso y no discriminatorio, tanto en los productos que se elaboran como en la comunicación cotidiana.

Ejemplo: Los discursos de las autoridades de las EFS incorporan la perspectiva de género y procura que sean inclusivos y no discriminatorios.

Recurso(s) disponible(s):

- Contraloría General de Cuentas. (2017) Normas de Auditoría Gubernamental ISSAI. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/issai-gt-2/>
- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento. Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|---|--|
| Por lo menos el 60% de los saludos institucionales –tanto internos como externos– por parte de la máxima autoridad de la EFS, cuentan con un enfoque de género y no discriminación. | Productos elaborados rectificados por la autoridad de la EFS. | Enfoque de género y no discriminación no constituye una prioridad para la máxima autoridad de la EFS. | Capacitar a la alta dirección en materias de género y no discriminación. |

R. 1.9

[Las autoridades de las EFS deben] Fomentar un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo y se propicien las buenas relaciones entre colegas, abordando con una mirada crítica las conductas discriminatorias.

Ejemplos:

- La equidad es un principio central en el entorno laboral y se comunica así en las reuniones de equipo.
- Las conductas, acciones y expresiones que no se ajustan a los principios de inclusión y no discriminación son reconocidas y condenadas por las autoridades.

Recurso(s) disponible(s):

- Contraloría General de Cuentas. (2017) Normas de Auditoría Gubernamental ISSAI. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/issai-gt-2/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2020/09/30/entornos-trabajo-seguros-saludables-libres-violencia-acoso>
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019) Guía orientadora para el abordaje integral del acoso laboral y sexual en el ámbito del trabajo en las instituciones públicas de Guatemala. Gobierno de Guatemala, Recuperado de: <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Gui%CC%81a-orientadora-para-el-abordaje-integral-del-acoso-laboral-y-sexual-en-el-a%CC%81mbito-del-trabajo-en-las-instituciones-pu%CC%81blicas-de-Guatemala-.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|---|
| 60% de aprobación de la percepción de un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo y se propicien las buenas relaciones entre colegas. | Estudio de percepción sobre el trabajo de integridad con enfoque de género y no discriminación de las jefaturas de la EFS. | Muestra no representativa, respuesta sesgada por parte de las personas funcionarias. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |

R. 1.10

[Las autoridades de las EFS deben] Designar una conformación paritaria en las instancias que lideren o designen la participación del personal.

Ejemplo: Comisiones o comités de trabajo designadas, por la autoridad de la EFS, considerando como criterio la paridad entre géneros.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Contraloría General de Cuentas. (2017) Normas de Auditoría Gubernamental ISSAI. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/issai-gt-2/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|--|
| Por lo menos el 60% de las comisiones, comités, grupos de trabajo o actividades con conformación paritaria. | Planilla de participantes de las distintas instancias y actividades. | No exista paridad de género en cuanto al nivel de conocimiento que se requiere en los participantes. | Asegurar capacitaciones paritarias para promover el conocimiento en las personas independiente de su género. |



R. 1.11

Entregar formación a las jefaturas, tanto directivas como intermedias, en materias relacionadas a perspectiva de género, inclusión y diversidad.

Ejemplo: Actividades formativas en materias de perspectiva de género, inclusión y diversidad en las que participan las jefaturas, directivas e intermedias, como parte de la planificación anual de la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2017) Curso - taller: Igualdad y no discriminación - Manual de capacitación. Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado de: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/595/9c6/23b/5959c623ba83f165076477.pdf>
- Contraloría General de Cuentas. (2017) Normas de Auditoría Gubernamental ISSAI. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/issai-gt-2/>
- Cooperación Alemana. (s.f) Perú: Campañas de sensibilización en género: "Conociendo y ejerciendo nuestros derechos". Recuperado de: <https://gender-works.giz.de/competitions/campanas-de-sensibilizacion-en-genero-conociendo-y-ejerciendo-nuestros-derechos/>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2017) Propuesta para la capacitación en herramientas teóricas y prácticas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para la igualdad y equidad de género. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/MMEG-2017-Propuesta-para-la-capacitaci%C3%B3n-en-g%C3%A9nero.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual del plan de formación para jefaturas. 60% de las jefaturas capacitadas dentro del plan de formación. | Plan de formación para las jefaturas. Listas de asistencias. | Baja o nula participación de las jefaturas. | Correcta difusión, Plan de formación asociado a metas. |

R. 1.12

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.

Ejemplo: Material de socialización de la ISSAI 130, el código de ética de la EFS y su relación con la perspectiva de género, y cómo estos principios se traducen en un actuar cotidiano ético e íntegro al interior de la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2017) Curso - taller: Igualdad y no discriminación - Manual de capacitación. Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado de: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/595/9c6/23b/5959c623ba83f165076477.pdf>
- Cooperación Alemana. (s.f) Perú: Campañas de sensibilización en género: "Conociendo y ejerciendo nuestros derechos". Recuperado de: <https://genderworks.giz.de/competitions/campanas-de-sensibilizacion-en-genero-conociendo-y-ejerciendo-nuestros-derechos/>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2017) Propuesta para la capacitación en herramientas teóricas y prácticas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para la igualdad y equidad de género. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/MMEG-2017-Propuesta-para-la-capacitaci%C3%B3n-en-g%C3%A9nero.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2014) Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2017) Día Mundial contra la Discriminación. Recuperado de: <https://www.un.org/es/observances/end-racism-day>
- UN WOMEN. (2014) Herramienta para el Diagnóstico de Capacidades. Santo Domingo, República Dominicana: Centro de Capacitación ONU MUJERES. Recuperado de: https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod_page/content/1/Outildediagnosticdescapacit%C3%A9s%20_SP_Oct1_Web.pdf
- UN WOMEN. (2016) Typology on training for gender equality. UN WOMEN TRAINING CENTRE (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-EN.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|---|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de las actividades y distintas instancias de la planificación anual del plan de capacitación. | Plan de capacitación, sensibilización y difusión sobre la promoción de los valores éticos esenciales, incluyendo un enfoque de género y no discriminación. | Baja participación, acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión. Realizar un correcto levantamiento de necesidades. Personas capacitadas para implementar estas acciones. |

R. 1.13

Implementar mecanismos para abordar dilemas éticos, los cuales deben incluir temas asociados al género o a la discriminación.

Ejemplo: Cartillas informativas para abordar dilemas éticos que incluyan temas asociados al género o a la discriminación.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Secretaría Presidencial de la Mujer. (2019) Sistema nacional para la equidad. Gobierno de Guatemala. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/guatemala_em_2019.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de las acciones planificadas en el plan de acción. | Plan de acción para abordar dilemas éticos dentro del sistema de integridad, incluyendo temas asociados al género o a la discriminación. | El plan de acción no incluye toda la gama de temas asociados a las discriminaciones basadas en género, diversidad sexual y otras características individuales. | Plan de acción supervisado por personas expertas en estas temáticas. |



R. 1.14

Generar instancias en las cuales se fomente el actuar ético e íntegro en que el personal se adhiera a la importancia por el resguardo y fomento de la igualdad, respeto y no discriminación.

Ejemplo: Actividades participativas de formación sobre los principios éticos de la institución y su relación con la perspectiva de género, la igualdad, el respeto y la no discriminación.

Recurso(s) disponible(s):

- Contraloría General de Cuentas. (2021) Plan de Capacitación. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/plan-de-capacitacion-aep/>
- Naciones Unidas. (2020) Compromiso con el respeto, promoción y acompañamiento el pleno ejercicio y cumplimiento de los derechos de los pueblos indígenas. Recuperado de: <https://guatemala.un.org/es/87286-compromiso-con-el-respeto-promocion-y-acompanamiento-el-pleno-ejercicio-y-cumplimiento-de-los>
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Recuperado de: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|---|
| Cumplimiento igual o superior de las actividades y distintas instancias de la planificación anual del plan de capacitación. | Plan de acción para fomentar el actuar ético e íntegro en que el personal adhiera a la importancia por el resguardo y fomento de la igualdad, respeto y no discriminación. | Baja participación, acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión. Realizar un correcto levantamiento de necesidades. Personas capacitadas para implementar estas acciones. |



R. 1.15

Generar instancias de cooperación asociada a la búsqueda y construcción de buenas prácticas con otras instituciones públicas o de la sociedad civil, vinculadas al fomento de la integridad con un enfoque de género, inclusión y diversidad.

Ejemplo: Conversatorio, seminario o foro con otras entidades públicas o de la sociedad civil, en torno a buenas prácticas en integridad y perspectiva de género, inclusión y diversidad en contextos institucionales.

Recurso(s) disponible(s):

- Contraloría General de Cuentas. (2021) Plan de Capacitación. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/plan-de-capacitacion-aep/>
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Recuperado de: https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf
- UN WOMEN. (2014) Herramienta para el Diagnóstico de Capacidades. Santo Domingo, República Dominicana: Centro de Capacitación ONU MUJERES. Recuperado de: https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod_page/content/1/Outildediagnosticdescapacit%C3%A9s%20_SP_Oct1_Web.pdf
- UN WOMEN. (2016) Typology on training for gender equality. UN WOMEN TRAINING CENTRE (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-EN.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|---|---|
| Informar a la reunión anual del GTG sobre las instancias de cooperación realizadas por cada EFS. | Mantener reuniones de intercambio experiencias y conocimientos en la materia, a través de instancias a nivel nacional e internacional. Acta entregada en la reunión anual del GTG. | No realizar reuniones fructíferas en donde se intercambien experiencias y conocimientos en materia de integridad con enfoque de género, diversidad e inclusión. | Generar dentro de la planificación anual instancias de cooperación con otras instituciones y organizaciones de la sociedad civil. |

R. 1.16

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

Ejemplos:

- Levantamiento participativo de buenas prácticas concernientes al comportamiento ético e íntegro, con perspectiva de género, al interior de la EFS.
- Campañas de difusión y sensibilización para promover la adopción generalizada de las buenas prácticas.

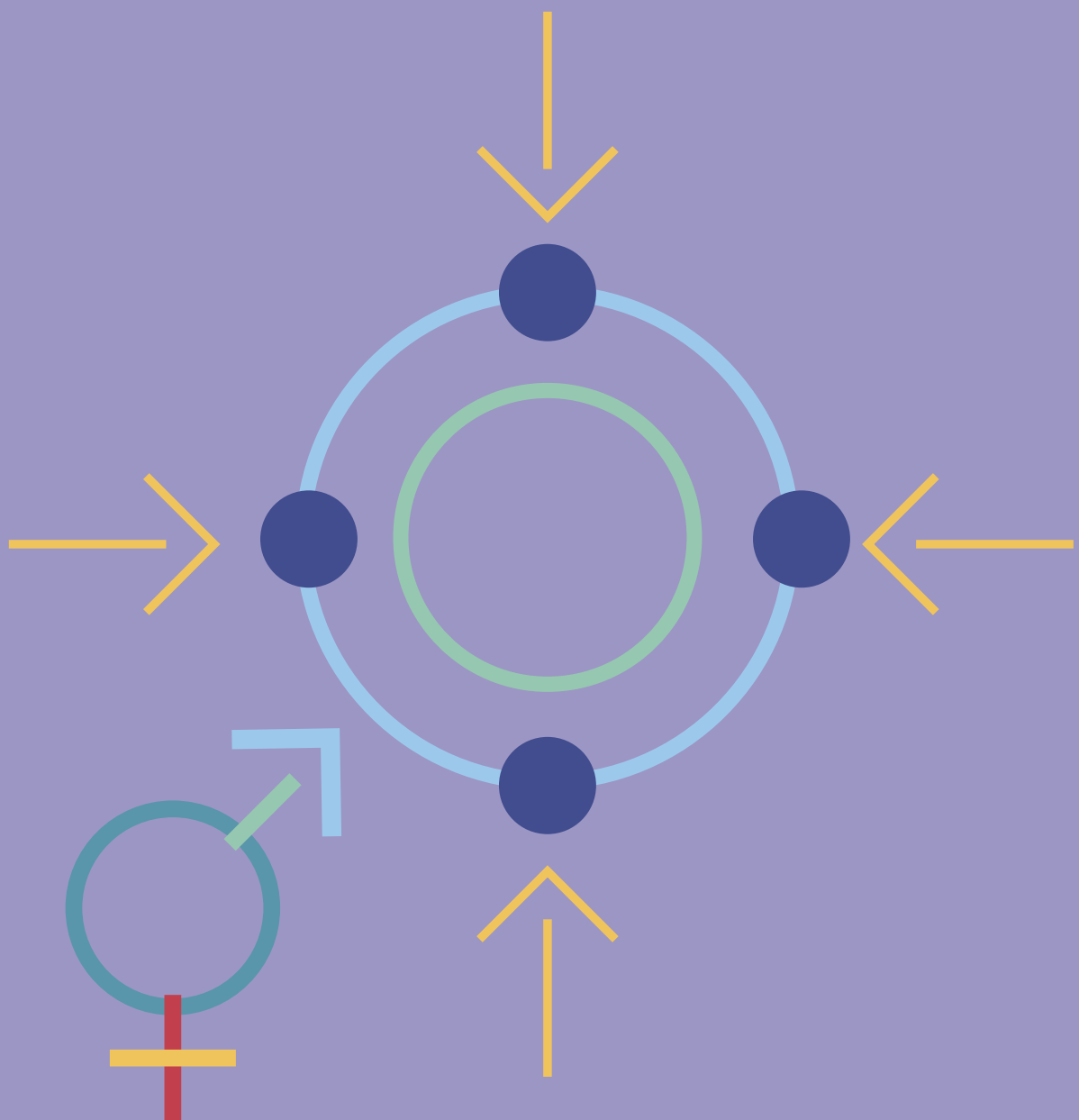
Recurso(s) disponible(s):

- Contraloría General de Cuentas. (2021) Plan de Capacitación. Guatemala. Recuperado de: <https://www.contraloria.gob.gt/index.php/plan-de-capacitacion-aep/>
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Recuperado de: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf
- Cooperación Alemana. (s.f) Perú: Campañas de sensibilización en género: “Conociendo y ejerciendo nuestros derechos”. Recuperado de: <https://gender-works.giz.de/competitions/campanas-de-sensibilizacion-en-genero-conociendo-y-ejerciendo-nuestros-derechos/>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|---|
| 60% o más participación de la muestra seleccionada para levantar las buenas prácticas o ventanas de oportunidad en el ámbito de la ética. | Estudio de percepción sobre el trabajo de integridad con enfoque de género y no discriminación. | Muestra no representativa, respuesta sesgada por parte de las personas funcionarias. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |

II. Eje Cultura Organizacional



R. 2.1.

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

Ejemplos:

- Talleres y capacitaciones que promuevan la reducción de prácticas de discriminación arbitraria al interior de las EFS, incorporando la dimensión de género, violencia por orientación sexual e identidad de género, racismo, y otras violencias en estas instancias.
- Mecanismos positivos que incentiven la participación en las mismas.
- Programa de capacitación anual que incluya una campaña de difusión audiovisual con énfasis en la perspectiva de género, inclusión y diversidad, que llegue a organizaciones de la sociedad civil, y sea publicada a su vez en las redes sociales institucionales.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2014) Gender stereotypes and Stereotyping and women's rights (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Women/WRGS/OnePagers/Gender_stereotyping.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=ORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Superior o igual al 60% de cumplimiento de las actividades y distintas instancias destinadas a la eliminación de estereotipos y roles de género, y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral interno y externo. | Listas de asistencia, fotos y publicaciones de las actividades realizadas. Minutas de las actividades realizadas. | Baja participación por parte de las personas funcionarias. Acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión, Realizar un correcto levantamiento de necesidades, y contar con personas capacitadas para implementar estas acciones. |

R. 2.2

[Para la OLACEFS] Fomentar la realización de actividades para todo el personal de las EFS, en el marco de los días conmemorativos del 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer”, 17 de mayo, “Día Internacional contra la LGBTIQ+ fobia”, 28 de junio “Día Internacional del Orgullo”, 25 de noviembre, “Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer”, y el 10 de diciembre “Día de los Derechos Humanos”.

Ejemplo: Campaña de difusión y actividades conmemorativas relacionadas con la temática de igualdad de género y no discriminación, para los días “Día Internacional de la Mujer”, el 8 de marzo, “Día Internacional contra la LGBTIQ+ fobia”, 28 de junio y “Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer”, 25 de noviembre, para personas funcionarias de la EFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2020) Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer: Lanzamiento del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación. Recuperado de: <https://olacefs.com/dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer-lanzamiento-del-grupo-de-trabajo-sobre-igualdad-de-genero-y-no-discriminacion-de-la-olacefs/>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2021) En conmemoración del #8m, conversatorio analizó ¿Cómo andamos por casa? Recuperado de: <https://olacefs.com/en-conmemoracion-del-8m-conversatorio-analizo-como-andamos-por-casa/>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Webinario 25N del GTG, en conmemoración al Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/webinario-25n-del-gtg-en-conmemoracion-al-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer-finaliza-con-exito/>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) 8M: ¿Cómo lograr la igualdad cuando hay corrupción? Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/8m-como-lograr-la-igualdad-cuando-hay-corrupcion/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|---|---|
| 100% de cumplimiento de los talleres diseñados para los días conmemorativos del 8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio, 25 de noviembre, y 10 de diciembre. | Listas de asistencia, publicaciones y difusión. Minutas de talleres realizados en los días conmemorativo. | Baja participación por parte de las personas funcionarias. Las acciones son poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión y un correcto levantamiento de necesidades. Contar con personas capacitadas para implementar estas acciones. |

R. 2.3

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

Ejemplos:

- Talleres o foros dirigidos a concientizar sobre el rol de las mujeres en el organismo, con un enfoque especial en la división sexual del trabajo.
- Material audiovisual sobre la importancia de la corresponsabilidad de las tareas de cuidado, y la situación de la división y distribución de los cargos en la EFS desagregados por género.

Recurso(s) disponible(s):

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2015) Instituciones laborales y políticas de empleo. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/37819-instituciones-laborales-politicas-empleo-avances-estrategicos-desafios>.

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de las campañas de sensibilización y concientización sobre la división sexual del trabajo y su erradicación. | Listas de asistencia, publicaciones y campañas de difusión. | Baja participación por parte de las personas funcionarias. Las acciones son poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión, en base a un levantamiento de necesidades, y contar con personas capacitadas para implementar estas acciones. |



R. 2.4

Diseñar, implementar y monitorear políticas institucionales eficaces para conciliar la vida laboral con la vida personal que se relacionen con la distribución del tiempo, recursos, prestaciones y servicio.

Ejemplo: Políticas, protocolos y/o prácticas dentro de las EFS, que contribuyan a responder efectivamente a los desafíos de conciliar la vida familiar, personal y laboral de las personas funcionarias de la EFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019) Negocios y políticas orientadas a la familia. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/95106/file/Business-Family-Friendly-Policies-ES.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019) Vinculación de las políticas orientadas a la familia con el empoderamiento económico de las mujeres. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/95121/file/Gender-ES.pdf>
- Ministerio de Educación. (2015) Protocolo conciliación de la vida laboral, personal, y familiar de los(as) funcionarios(as) del ministerio de educación. Gobierno de Chile. Recuperado de: https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14924/Protocolo%20Vida%20laboral_personal_familiar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2023) Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883389.pdf
- Unión Europea. (2019) Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Recuperado de: <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| Política o normativa de conciliación de la vida laboral con la vida personal; implementada y monitoreada. | Decreto, firma, normativa que aprueba la política. | La política no es ampliamente conocida por jefaturas y personal. La política no es implementada. | Realizar una adecuada campaña de difusión. Planificación del monitoreo de implementación y cumplimiento de la política. |

R. 2.5

[GTG] 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.

Ejemplo: Índice de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión para la OLACEFS, que sea medible continuamente.

Recurso(s) disponible(s):

- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015) Estadística de género: Introducción conceptual. Chile. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/estad%C3%ADsticas-de-g%C3%A9nero-introducci%C3%B3n-conceptual-mayo-2015.pdf?sfvrsn=e172299f_8
- Instituto Nacional de Estadísticas. (2015) Guía metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas. Chile. Recuperado de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/genero/gu%C3%ADas-y-documentos/documentos/guia-metodologica-para-incorporar-el-enfoque-de-genero-en-las-estadisticas.pdf?sfvrsn=c4cd1905_12
- ONU HABITAT. (2021) ¿Qué son los datos desagregados por sexo? Recuperado de: <https://onuhabitat.org.mx/index.php/que-son-los-datos-desagregados-por-sexo>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) Informe de resultados: Encuesta de percepción situación de género al interior de las entidades de la OLACEFS. Recuperado de: https://olacefs.com/gtg/wpcontent/uploads/sites/12/2021/12/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| Estudio de género, inclusión y diversidad de las EFS. | Informe final, bases de datos de los resultados. | Levantamiento de información incorrecto, con metodología no adecuada. Muestra no representativa. | Correcta planificación de la metodología para un buen levantamiento de información. Inclusión en el Plan Operativo Anual del GTG. |



R. 2.6

Las EFS deben revisar y, según el caso, desarrollar un cambio en su normativa interna que asegure la integración de mujeres y grupos subrepresentados en todos los cargos, como en comisiones, comités, actividades e instancias análogas, asegurando, en el caso de los puestos jerárquicos y de liderazgo, al menos la paridad o representación de la planta general de la EFS.

Ejemplo:

- Estudio en las EFS miembros de la OLACEFS sobre la distribución de los puestos de trabajo y cargos de éstos, y cómo ésta se ve afectada en cuanto a la situación de género, inclusión y diversidad.
- Acciones afirmativas que garanticen la paridad en el acceso a cargos y puestos jerárquicos, y de liderazgo.

Recurso(s) disponible(s):

- Naciones Unidas (2012) Mejoramiento de la situación de la mujer en el sistema de las Naciones Unidas. Recuperado de: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/67/347&Lang=S
- Acciones afirmativas que garanticen la paridad en el acceso a cargos y puestos jerárquicos, y de liderazgo.

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|--|
| Evaluación periódica de la situación antes y después de la aplicación de las medidas acordadas. | Estudio comparativo de la situación antes y después de las medidas ejecutadas. | La muestra seleccionada para el estudio no es representativa de la EFS y su cultura organizacional. | Correcta planificación metodológica, previa a la aplicación de los instrumentos. |



R. 2.7

Crear un ambiente educativo en temas relacionados a políticas de igualdad y no discriminación.

Ejemplos:

- Participación en capacitaciones en materia de igualdad y no discriminación, dictadas por otros organismos para las personas funcionarias de la EFS.
- Capacitaciones y talleres referidos a la temática de género, en el plan de capacitación anual de la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2017) Curso - taller: Igualdad y no discriminación - Manual de capacitación. Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado de: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/595/9c6/23b/5959c623ba83f165076477.pdf>
- Cooperación Alemana. (s.f) Perú: Campañas de sensibilización en género: "Conociendo y ejerciendo nuestros derechos". Recuperado de: <https://genderworks.giz.de/competitions/campanas-de-sensibilizacion-en-genero-conociendo-y-ejerciendo-nuestros-derechos/>
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. (2017) Propuesta para la capacitación en herramientas teóricas y prácticas para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para la igualdad y equidad de género. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/MMEG-2017-Propuesta-para-la-capacitaci%C3%B3n-en-g%C3%A9nero.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación de actividades dirigidas a propiciar un ambiente educativo en temas relacionados a políticas de igualdad y no discriminación. | Planificación de actividades, difusión, listas de asistencias cuando corresponda y fotos. | Falta de interés por parte de las personas responsables. Falta de interés por parte de las personas funcionarias de la EFS. | Correcta difusión al grupo objetivo de la recomendación. Capacitación continua a las personas encargadas de la implementación sobre la relevancia de estos temas. |

R. 2.8

Alentar a que las EFS revisen, y en su caso, formalicen políticas antidiscriminatorias generales, así como focalizadas a dimensiones concretas, tales como: género, raza, etnia y discapacidad, entre otras.

Ejemplos:

- Directrices institucionales que tengan como fin promover prácticas antidiscriminatorias en dimensiones tales como: género, raza, etnia y discapacidad.
- Lineamientos en recursos humanos centrados en promover la participación y acceso equitativos en todas las actividades laborales.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (s.f) Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de discriminación contra la mujer en los espacios de trabajo. Gobierno de Ecuador. Recuperado de: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/06/Protocolo-de-Prevenci%C3%B3n-casos-de-violencia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang-es/index.htm

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|-----------------------|---|--|
| Evaluación periódica de la situación antes y después de la aplicación de las medidas acordadas. | Informe comparativo. | La muestra seleccionada no es representativa de la EFS y su cultura organizacional. | Correcta planificación metodológica, previa a la aplicación de los instrumentos de evaluación. |

R. 2.9

Generar o adaptar la política comunicacional tanto interna como externa, de tal forma que incorpore la perspectiva de género y sea inclusiva.

Ejemplo: Kit de herramientas para la comunicación en lenguaje neutro.

Recurso(s) disponible(s):

- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|---|---|
| Política comunicacional con perspectiva de género e inclusiva. | Firma de la autoridad correspondiente para la aprobación de la política. | Falta de interés por parte de las personas responsables. Falta de interés por parte de las personas funcionarias de la EFS. No existe una aplicación efectiva de la Política. Las personas encargadas del diseño y ejecución de la política comunicacional no están capacitadas en asuntos de género y lenguaje neutro. | Correcta difusión al grupo objetivo de la recomendación. Capacitación continua a las personas encargadas de la implementación sobre la relevancia de estos temas. Planificación del monitoreo de la implementación efectiva de la política. Revisión de la política comunicacional por parte de una persona experta en asuntos de género y lenguaje neutro. |



R. 2.10

Alientar a que las EFS revisen, y en su caso, formalicen políticas antidiscriminatorias generales así como focalizadas a dimensiones concretas, tales como: género, raza, etnia y discapacidad, entre otras.

Ejemplo:

- Guía de lenguaje neutro para uso del personal de la EFS.
- Cartilla de comunicación que incluya un lenguaje neutro para la difusión institucional interna y externa.
- Capacitación al personal de prensa y comunicación en el uso de lenguaje neutro.

Recurso(s) disponible(s):

- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|--|
| Plan de gestión del cambio, para la instalación transversal del lenguaje neutro en la EFS. | Plan aprobado por la autoridad correspondiente. Informe comparativo. | La recomendación no es una prioridad en la planificación anual de la EFS. | Capacitación continua a las personas responsables de la implementación sobre la relevancia de estos temas. |
| Evaluación periódica de la situación antes y después de la aplicación de las medidas acordadas para instalar el uso del lenguaje neutro. | | | |

R. 2.11

Difundir y sensibilizar al interior de la EFS, los cambios en las normativas que establezcan el uso de lenguaje neutro.

Ejemplo: Campaña de difusión de la nueva normativa y buenas prácticas relacionadas al uso de lenguaje neutro, a través del correo electrónico personal, redes de la institución, cartelería, espacios de uso común, entre otros.

Recurso(s) disponible(s):

- Naciones Unidas. (s.f) Guidelines for gender-inclusive language in English (disponible en inglés). Recuperado de: <https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|---|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de campañas de difusión sobre las normativas que establecen el uso de lenguaje neutro. | Campañas de difusión, afiches, correos electrónicos y videos informativo. | Las campañas de difusión no permean en las personas funcionarias de la EFS. | Levantamiento de información antes y después de las campañas de difusión para comprobar su efectividad. |



R. 2.12

Utilizar las herramientas contenidas en la Guía sobre el Uso de Lenguaje Neutro “El poder de las palabras”.

Ejemplo: Revisión del lenguaje utilizado en los productos y discursos elaborados según la Guía sobre el Uso de Lenguaje Neutro.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|--|
| Revisión de al menos una vez al año los productos y discursos elaborados según la Guía sobre el Uso de Lenguaje Neutro. | Pauta de revisión sobre el uso del lenguaje neutro. Resultados de revisión de los productos y discursos elaborados según la Guía sobre el Uso de Lenguaje Neutro. | La guía no es conocida, ni implementada por las personas de las EFS. | Establecer un requerimiento de revisión del uso del lenguaje neutro en los documentos de la institución. |

R. 2.13

Institucionalizar el uso de la plataforma digital “NeutraLingo” para el Uso del Lenguaje Neutro.

Ejemplo: Establecer en la normativa interna de la institución el uso de la plataforma digital “NeutraLingo”.

Recurso(s) disponible(s):

- “NeutraLingo” Herramienta de Lenguaje Neutro. <https://neutralingo.olacefs.com>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|---|---|
| Nº de ocasiones en las que se utilizó “NeutraLingo” en la Institución. | Normativa interna que establece el uso de la plataforma. | La plataforma no es conocida, ni utilizada por todas las EFS. | Campaña de difusión del requerimiento del uso de la plataforma. |

R. 2.14

[Para la OLACEFS] Actualizar trienalmente la Guía “El poder de las palabras”, sobre el uso del lenguaje neutro.

Ejemplo: Revisión de la guía de uso de lenguaje neutro que favorezca la igualdad de género, inclusión y diversidad para la OLACEFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Actualización constante de la Guía sobre el Uso de Lenguaje Neutro, que favorezca la igualdad de género, inclusión y diversidad. | Guía aprobada por la el Consejo Directivo de la OLACEFS. Campaña de difusión de la guía: publicaciones, comunicaciones, mails informativos, entre otros. | La guía no cuenta con una extensión de tiempo o monitoreo para su correcta actualización. | Establecer un objetivo en la guía que indique un plazo para actualizar y monitorear el instrumento. |



R. 2.15

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.

Ejemplo:

- Cultura de retroalimentación que dependa de las sugerencias de las personas funcionarias para la mejora continua del ámbito laboral a través de una encuesta anónima, o de un espacio seguro de diálogo sobre temas de igualdad de género, no discriminación e inclusión.
- Comité interdisciplinario cuyo objetivo sea el abordaje de situaciones de discriminación de género, desigualdad y acoso.

Recurso(s) disponible(s):

- Ansoleaga, E. (2021) Violencia laboral: Aportes para el reconocimiento, prevención e intervención. Recuperado de: <https://pepet.udp.cl/centro-y-programa/modelo-de-intervencion-integral-de-la-violencia-en-el-trabajo/>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2018) Guía para la prevención a intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|-----------------------|---|---|
| Evaluación periódica de la situación antes y después de la aplicación de las medidas diseñadas y acordadas por cada EFS para promover un entorno seguro, de apoyo e inclusivo. | Informe comparativo. | La muestra seleccionada no es representativa de la EFS y su cultura organizacional. | Correcta planificación de la metodología, a previa a la aplicación de ambos instrumentos. |

R. 2.16

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.

Ejemplos:

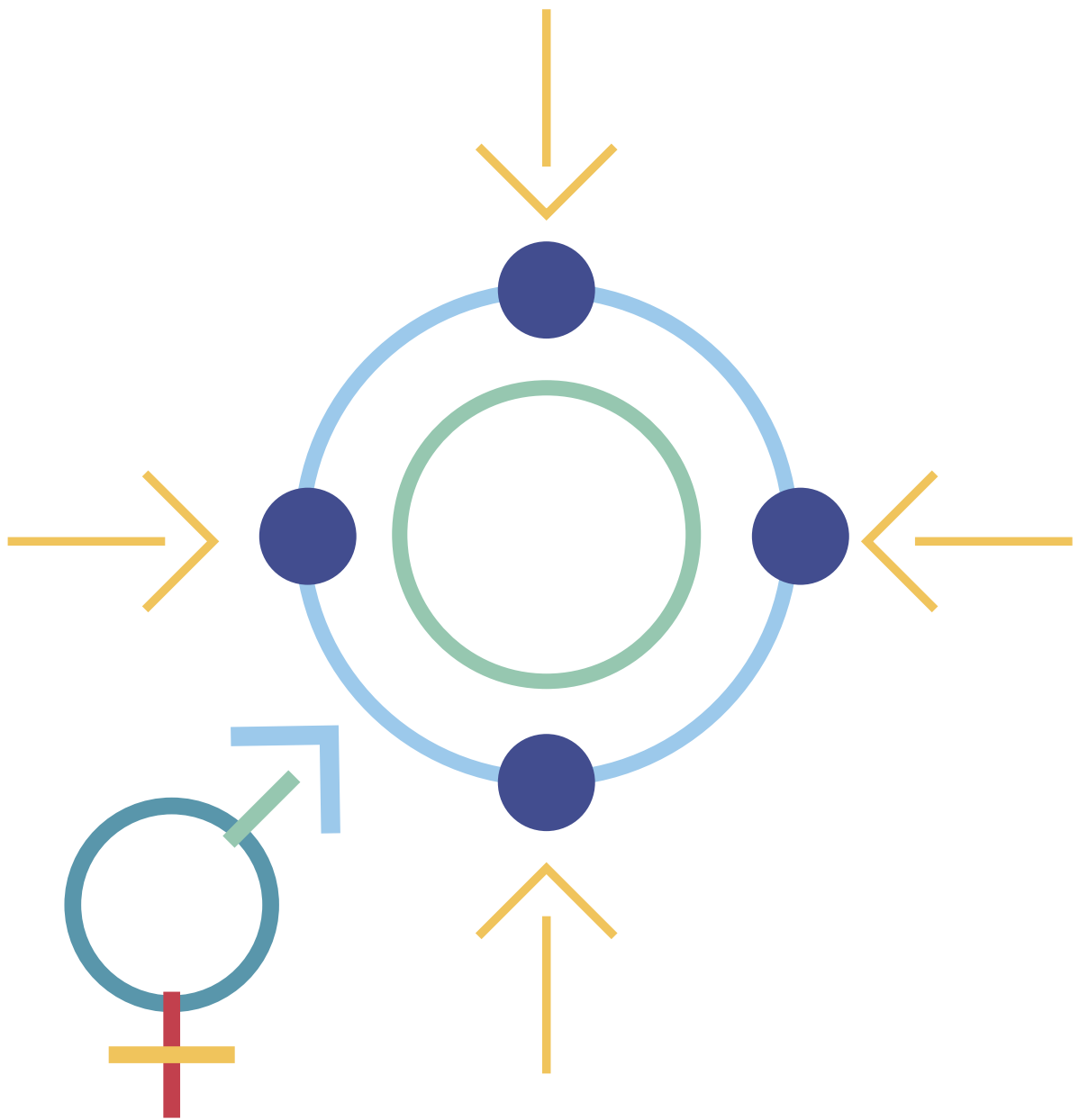
- Talleres con personas expertas en cultura organizacional y temas de género para explicar cómo la cultura de una institución puede influir en la desigualdad de género, discriminación y no inclusión. Estos abordan los prejuicios o sesgos, conscientes e inconscientes para entender como impactan los comportamientos y actitudes.
- Campaña de sensibilización que promueve comportamientos y actitudes de respeto mutuo entre miembros del personal.

Recurso(s) disponible(s):

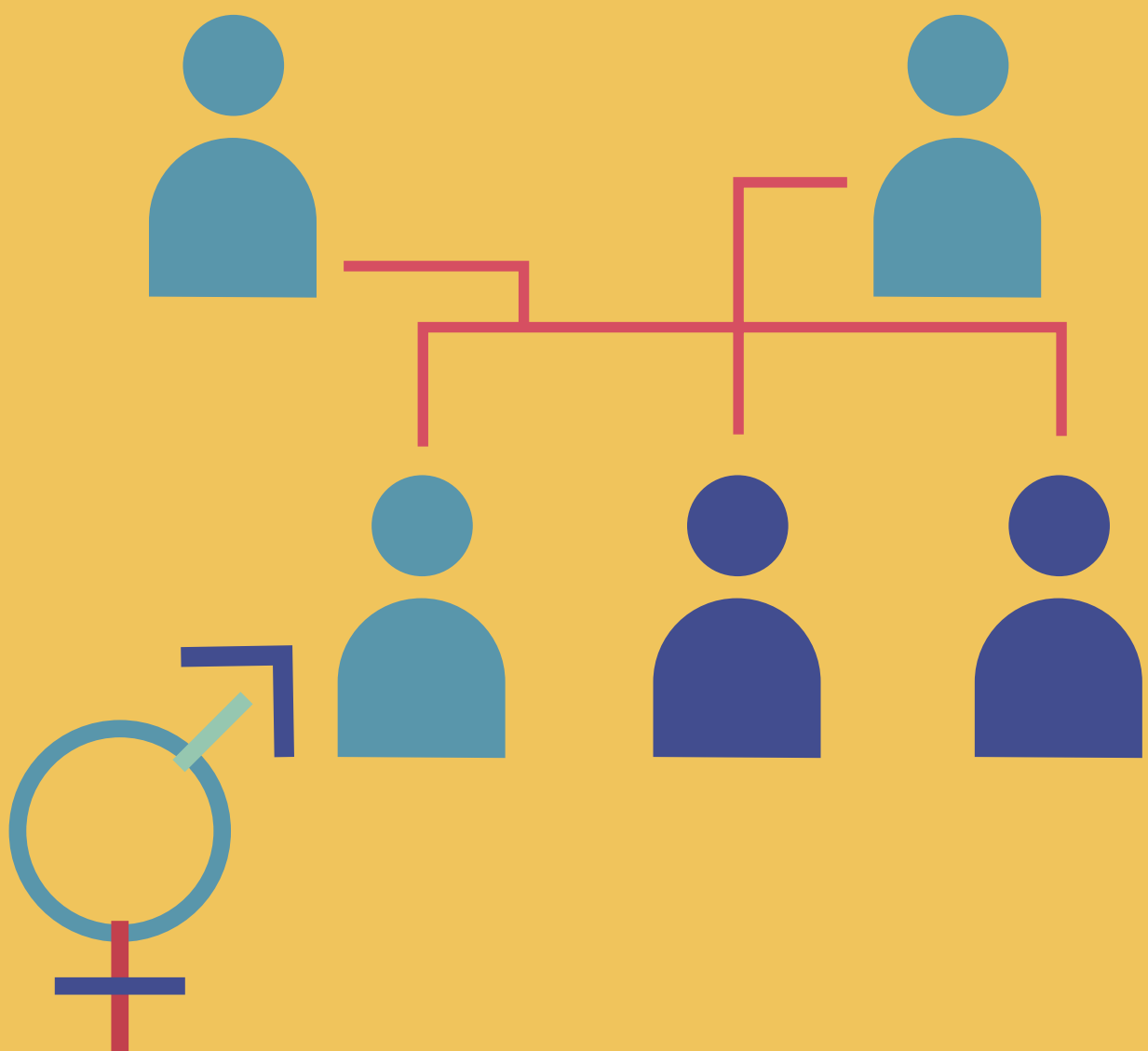
- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf
- Words at Work. (2016) Building inclusion through the power of language (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.dca.org.au/sites/default/files/dca_wordsatwork_overall_guide.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% respecto a la planificación anual de actividades sobre el impacto de las actitudes, comportamientos, lenguaje sobre la cultura organizacional, el entorno laboral y especialmente las personas. | Listas de asistencias, fotos. Minutas de los talleres y actividades desarrolladas. | Bajo interés en participar, acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión; realizar un correcto levantamiento de necesidades, personas capacitadas para implementar estas acciones. |



III. Eje Gestión de Personas



R. 3.1.

Incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las políticas y prácticas de gestión de personas.

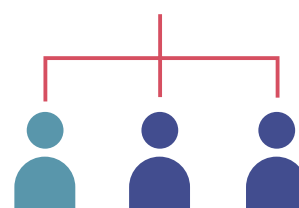
Ejemplo: Políticas, prácticas y procesos de gestión de personas que consideren en su diseño el cómo son vividos por personas con distintas identidades de género, y en especial por mujeres y personas con identidades y expresiones de género diversas o no normativas.

Recurso(s) disponible(s):

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020) Perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la gestión de Recursos Humanos. Gobierno de Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero_rrhh.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Recuperado de: https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Plan de incorporación de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las políticas y prácticas de gestión de personas. | Informe acerca de la implementación del plan. | El plan de incorporación de la perspectiva de género, diversidad e inclusión no es completo. | Se cuenta con el apoyo o la revisión de una persona especialista en temáticas de género y diversidad. |



R. 3.2.

Identificar las funciones y/o cargos tradicionalmente feminizados o masculinizados y promuevan cambios normativos a fin de garantizar la paridad de género.

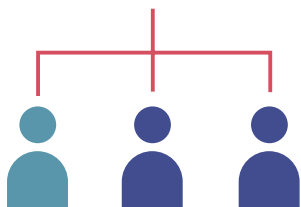
Ejemplo: Diagnóstico de las tareas que son habitualmente ejecutadas por mujeres o por hombres en la EFS. Socializar los resultados con las personas funcionarias, y especialmente a las jefaturas de la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) Trabajo Decente e Igualdad de Género. Recuperado de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_233161/lang-es/index.htm
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020) Perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la gestión de Recursos Humanos. Gobierno de Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero_rrhh.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| Incorporar en el documento de lineamientos y buenas prácticas con perspectiva de género, inclusión y diversidad en gestión de personas, la subsanación de aquellos puestos y funciones que, en la EFS, son tradicionalmente feminizados y masculinizados. | Levantamiento de información para identificar los cargos feminizados y masculinizados en la EFS. | Respuesta sesgada por parte de las personas que van a responder el instrumento; Levantamiento sin perspectiva transversal que considere la realidad de la EFS. | Planificación y aplicación del instrumento con la metodología adecuada para asegurar una información fidedigna. |



R. 3.3.

Incentivar la oferta laboral dirigida específicamente a los grupos en situación de vulnerabilidad, por medio de acciones afirmativas, en especial en donde existan brechas de participación; así como adoptar medida para facilitar su promoción y reducir las brechas salariales.

Ejemplos:

- Establecer en las bases de la convocatoria que aquella se encuentra preferentemente dirigida a grupos en situación de vulnerabilidad, a saber: mujeres, personas de la comunidad LGBTIQ+, personas migrantes, personas discapacitadas, personas afrodescendientes y personas indígenas.
- Difusión de la convocatoria por las redes de comunicación institucionales con su respectivo grupo destinatario.
- Realización de ferias laborales para personas con discapacidad.

Recurso(s) disponible(s):

- Bietti, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020) Perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la gestión de Recursos Humanos. Gobierno de Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero_rrhh.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_732587.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Convocatorias dirigidas preferentemente a grupos en situación de vulnerabilidad. | Portal de publicación de convocatorias laborales. Redes institucionales. | Baja participación en convocatoria. Acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada difusión en los Servicios Nacionales de Discapacidad de cada país. |

R. 3.4.

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.

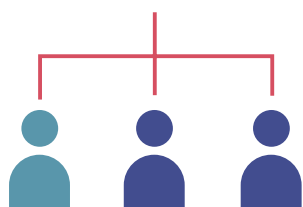
Ejemplo: Plan de capacitación para las personas involucradas en el reclutamiento y selección de personal, sobre la igualdad de género, inclusión y diversidad, específicamente en relación con estos procesos. Estas capacitaciones deben entregar las herramientas para prevenir y erradicar la incidencia de sesgos de género, estereotipos y tratos discriminatorios en los procesos de selección y reclutamiento de personal.

Recurso(s) disponible(s):

- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2017) Curso - taller: Igualdad y no discriminación - Manual de capacitación. Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado de: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/595/9c6/23b/5959c623ba83f165076477.pdf>
- UN WOMEN. (2014) Herramienta para el Diagnóstico de Capacidades. Santo Domingo, República Dominicana: Centro de Capacitación ONU MUJERES. Recuperado de: https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod_page/content/1/Outildediagnosticdescapacit%C3%A9s%20_SP_Oct1_Web.pdf
- UN WOMEN. (2016) Typology on training for gender equality. UN WOMEN TRAINING CENTRE (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-EN.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|--|
| 80% de cumplimiento de las capacitaciones de la planificación anual al equipo de gestión de personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección en temas de género. | Listas de asistencia y difusión, material audiovisual de las capacitaciones. | Baja participación por parte de las personas funcionarias. Acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión. Realizar un correcto levantamiento de necesidades, y contar con personas capacitadas para implementar estas acciones. |



R. 3.5.

Utilizar un lenguaje neutro en la publicación de los anuncios o convocatorias para ocupar cargos en la institución.

Ejemplo: Anuncios o convocatorias a cargos de la institución no son redactados usando pronombres masculinos generalizados.

Recurso(s) disponible(s):

- Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. (2016) Guía ilustrada para una comunicación sin estereotipos de género. Recuperado de: <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/2016-guia-il-com-sin-estereotipos-genero-mmeg-msgg.pdf>
- Naciones Unidas. (2019) Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Recuperado de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Parlamento Europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|--|
| 100% de las publicaciones de los anuncios o convocatorias utilizando un lenguaje neutro. | Anuncios y convocatorias para ocupar cargos en la institución redactados y publicados en lenguaje neutro. | Personal sin el conocimiento especializado en materias de igualdad de género y utilización de un lenguaje neutro. | Formación permanente en lenguaje neutro a las personas responsables de la publicación de los anuncios o convocatorias. |

R. 3.6.

Asegurar la utilización de criterios objetivos para la selección, tales como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos que eviten discriminación por sexo, la orientación sexual, la expresión o identidad de género, la edad, la condición gestante o situación familiar, la fuerza física, la opinión política, la religión, discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena o afrodescendiente, el status migratorio, entre otros.

Ejemplo: Comisiones de selección que consideren en su composición un criterio de paridad de género. Utilizar un currículum ciego y hacer entrevistas laborales pautadas, sin preguntas personales y libres de sesgos de género o discriminatorios.

Recurso(s) disponible(s):

- Abud, M; Eyzaguirre, S y Feilú, J. (2023) Propuestas para fomentar la participación laboral femenina en Chile. Recuperado de: https://www.cepchile.cl/wp-content/uploads/2023/01/pder642_abud_et-al.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| Integrar en el plan de incorporación de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las políticas y prácticas de gestión de personas, criterios objetivos y la no discriminación por sexo, la orientación sexual, la expresión y identidad de género, la edad, la condición gestante o situación familiar, la fuerza física, la opinión política, la religión, discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena o afrodescendiente, el status migratorio, entre otros. | Documento aprobado por la autoridad encargada de gestión de personas. Informe de implementación del plan. | No se consideren todos los factores de discriminación antes mencionados en la redacción del documento. | Revisión externa del documento en formato borrador por especialistas en cada uno de los factores de discriminación. |

R. 3.7.

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 acoso laboral o sexual que disponga la EFS, así como esta Política.

Ejemplo: Guía protocolar de ingreso a la institución, con la información pertinente con tal de compartirla a las nuevas personas funcionarias al inicio de la relación laboral.

Recurso(s) disponible(s):

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019) Negocios y políticas orientadas a la familia. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/95106/file/Business-Family-Friendly-Policies-ES.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019) Vinculación de las políticas orientadas a la familia con el empoderamiento económico de las mujeres. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/95121/file/Gender-ES.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social. Guía de Corresponsabilidad en el cuidado. Gobierno de Chile. Gobierno de Chile. Recuperado de: https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Gui%CC%81a_de_Corresponsabilidad_del_Cuidado_MDS.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023) Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883389.pdf

R. 3.7.

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|---|--|
| <p>El 100% de las inducciones realizadas en el periodo de un año incorporan la información de las 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 acoso laboral o sexual que disponga la EFS, así como esta Política.</p> | <p>Incorporar en la sistematización de los procesos de inducción la informatización de las 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 acoso laboral o sexual que disponga la EFS, así como esta Política.</p> <p>Uso de medios o recursos que permitan verificar la entrega de esta información (documentos, correos, inducciones, charlas, etc.).</p> | <p>Proceso de inducción insuficiente con los requerimientos planteados.</p> | <p>Evaluación constante y continua por parte de las personas que realizan el proceso de inducción.</p> |

R. 3.8.

Realizar una encuesta de satisfacción, de carácter confidencial sobre el proceso de inducción para el personal de reciente ingreso. Dicha encuesta debe ser accesible universalmente para que las personas con discapacidad también puedan contestarla de manera autónoma.

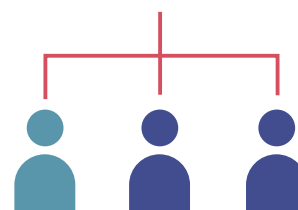
Ejemplo: Informe de resultados de la encuesta de satisfacción del proceso de inducción.

Recurso(s) disponible(s):

- National Disability Authority. (s.f) What is Universal Design (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://universaldesign.ie/what-is-universal-design/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_732587.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_591070.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Encuesta de satisfacción del proceso de inducción. | Informe de resultados de la encuesta. | Falta de participación en la encuesta. Acciones poco eficaces. | Adecuada difusión de la encuesta. |



R. 3.9.

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 o tipo de discapacidad).

Ejemplo: Plan de adaptación de los procesos de inducción para personas con discapacidad, incluyendo todos los recursos utilizados, haciendo un levantamiento previo sobre el proceso, sus características y elementos.

Recurso(s) disponible(s):

- Bietti, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- Fondo de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2020) Guía para la contratación de personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760019.pdf
- Red de Empresas por la Diversidad. (2015) Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Recuperado de: https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/20.500.13098/10857/RED_2015_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_591070.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|---|---|
| Plan de integración de personas con discapacidad. | Documento aprobado por la autoridad encargada de gestión de personas. | El plan de integración no considere todos los aspectos necesarios para la correcta inducción de este grupo de personas. | Revisión externa del documento en formato borrador por persona especialista en accesibilidad. |

R. 3.10.

Incorporar en este proceso a una persona guía capacitada en materias relativas al buen trato, autonomía y vida independiente. Quien deberá proporcionar la ayuda necesaria a personas con discapacidad en su desempeño, mediante el uso de sistemas de información.

Ejemplo: Identificar al menos una persona funcionaria que pueda asumir la función de una persona guía en la incorporación de una persona con discapacidad a la institución. Esta deberá formarse en concordancia con la guía y protocolo que se estipule para este proceso.

Recursos disponibles:

- Bietti, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- Fondo de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2020) Guía para la contratación de personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_760019.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_591070.pdf
- Red de Empresas por la Diversidad. (2015) Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad para empresas. Recuperado de: https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/20.500.13098/10857/RED_2015_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| 100% Capacitación al personal que realiza labores de persona guía, en las unidades donde se requiera. | Registros que acrediten que cada vez que se incorpora una persona con discapacidad, se efectúe una capacitación a alguien del equipo para asumir el rol de persona guía. | Incorrecta planificación de las funciones de la persona guía, lo que complique el ingreso de la persona que necesita su apoyo. | Designación temprana de la persona guía e inclusión de esta labor en sus funciones. |

R. 3.11.

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.

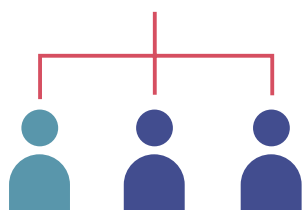
Ejemplo: Pauta de evaluación con enfoque de género, y orientación a las jefaturas en la evaluación de desempeño libre de sesgos y discriminación.

Recurso(s) disponible(s):

- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT. (2013) Trabajo Decente e Igualdad de Género. Recuperado de: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_233161/lang-es/index.htm
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020) Perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la gestión de Recursos Humanos. Gobierno de Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero_rrhh.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|---|--|
| 100% de las jefaturas reciben una capacitación continua orientada a realizar evaluaciones de desempeño sin sesgos de género y discriminación. | Plan de capacitación a las jefaturas orientada a una evaluación de desempeño sin sesgos de género y discriminación. Registro de aprobación de la capacitación (evaluación del aprendizaje sobre la materia). | El instrumento de evaluación de desempeño contiene sesgos de género y discriminación. | Generar un documento de evaluación sin ningún tipo de sesgo y discriminación para ser aplicado en las evaluaciones de desempeño. |



R. 3.12.

Velar porque todos los formatos y medios de difusión asociados a los procesos de gestión de personas, tengan el carácter de accesibilidad universal.

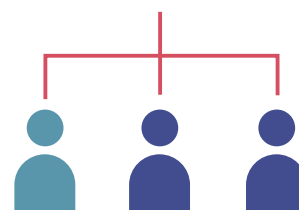
Ejemplo: Identificar los medios de difusión utilizados en los distintos procesos de gestión de personas, para asegurar que a través de ellos todas las personas puedan acceder a la información.

Recurso(s) disponible(s):

- Bietti, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- National Disability Authority. (s.f) What is Universal Design (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://universaldesign.ie/what-is-universal-design/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación para que los formatos y medios de difusión cuentan con un carácter de accesibilidad universal. | Videos, campañas, infografías, entre otros medios de difusión. | Los productos no cuentan con todas las características que debiese considerar el lenguaje universal. | Revisión externa del documento en formato borrador por persona especialista en inclusión de lenguaje universal. |



R. 3.13.

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.

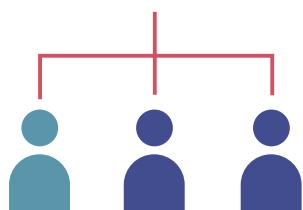
Ejemplo: Plan de formación integral sobre género, inclusión y diversidad, que contemple una planificación anual, y de largo plazo, y objetivos medibles.

Recurso(s) disponible(s):

- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2017) Curso - taller: Igualdad y no discriminación - Manual de capacitación. Gobierno de la Ciudad de México. Recuperado de: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/595/9c6/23b/5959c623ba83f165076477.pdf>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020) Perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la gestión de Recursos Humanos. Gobierno de Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero_rrhh.pdf
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". Recuperado de: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de los programas de formación en las temáticas de género, inclusión y diversidad. | Listas de asistencia, fotos. Evaluación final en donde se consideren las diferencias de género. | No se consideran los resultados de monitoreo para la mejora de las capacitaciones. | Uno de los objetivos del plan considera el monitoreo de los resultados y la implementación de estos. |



R. 3.14.

Planificar las actividades de formación considerando las realidades de las personas funcionarias, a fin de garantizar el acceso igualitario a las mismas.

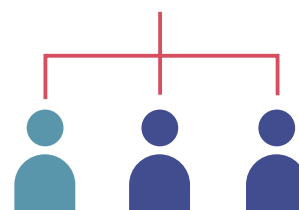
Ejemplo: Identificación de las realidades de las personas funcionarias mediante una encuesta, cuyos resultados serán considerados en la planificación de actividades.

Recurso(s) disponible(s):

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2020) Perspectiva de Género y Diversidad Sexual en la gestión de Recursos Humanos. Gobierno de Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/genero_rrhh.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (s.f) Preparing a draft capacity development plan (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.undp-capacitydevelopment-health.org/en/capacities/capacity-development-process/3-preparing-a-draft-capacity-development-plan/>
- UN WOMEN. (2016) Typology on training for gender equality. UN WOMEN TRAINING CENTRE (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-EN.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de las actividades realizadas tienen en consideración el acceso igualitario a las mismas. | Listas de asistencia, fotos, cronogramas de la actividad o agendamiento que dé cuenta de la ejecución (lugar y horarios). | Baja participación por parte de las personas funcionarias, Acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión. Realizar un correcto levantamiento de necesidades, y contar con personas capacitadas para implementar estas acciones. |



R. 3.15.

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.

Ejemplos:

- Convenios con actores externos que se relacionen con la formación y capacitación en temas de género, inclusión y diversidad.
- Colaborar en la creación de planes de capacitación con el Comité de Creación de Capacidades (CCC).

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (2011) Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_165448.pdf
- UN WOMEN. (2016) Typology on training for gender equality. UN WOMEN TRAINING CENTRE (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-EN.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Integrar a actores especializados internos o externos en la elaboración del plan de capacitación en temas de igualdad de género, inclusión y diversidad. | Capacitaciones al personal encargado del proceso de reclutamiento y selección en temas de igualdad de género, inclusión y diversidad. Minutas, actas, ayuda memorias de reuniones o acreditación de agendas de reuniones con actores especializados. | Baja participación por parte de las personas funcionarias, Acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión. Realizar un correcto levantamiento de necesidades, y contar con personas capacitadas para implementar estas acciones. |

R. 3.16.

Definir mecanismos que permitan valorar los puestos de trabajo de manera objetiva y libre de estereotipos con el objeto de establecer remuneraciones, incentivos o beneficios equitativos para puestos de trabajo con igual o similar valor.

Ejemplos:

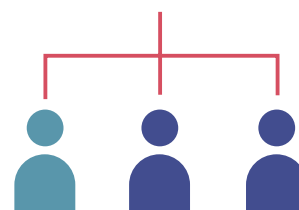
- Mecanismos de evaluación y valoración de los puestos de trabajo diseñados con perspectiva de género. Las personas encargadas de esto deben estar capacitadas en dichas temáticas.
- Establecer una escala salarial de aplicación general para la institución, de manera que se contemplen todos los puestos que se ubican en los diferentes estratos ocupacionales.

Recurso(s) disponible(s):

- García, B. (2021) Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. Universidad Rey Juan Carlos. Madrid. Recuperado de: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/6136>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| El 100% de los puestos de trabajo está evaluado por la escala de remuneraciones objetiva y libre de estereotipos. | Escala de remuneraciones, incentivos o beneficios basada en criterios objetivos y libre de estereotipos. | La construcción de la escala de remuneraciones no comprende una perspectiva de género. | La construcción de la escala de remuneraciones es supervisada por una persona experta en temáticas de género. |



R. 3.17.

Realizar un estudio continuo que permita identificar, medir y subsanar distintos tipos de brechas salariales de género, y de grupos sometidos a vulnerabilidad.

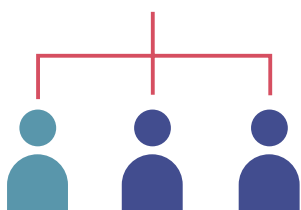
Ejemplo: Indicadores que permitan identificar y medir las brechas salariales entre géneros o grupos vulnerables. Plantear una regularidad para el monitoreo de dichos indicadores.

Recurso(s) disponible(s):

- Servicio Civil. (2017) Condiciones y representación de las mujeres en el Sector Público. Chile. Recuperado de: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=7af47d89-d5dc-426c-8487-c814abd9bd4c>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo: Guía para la acción. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) La brecha de género en el empleo ¿Qué frena el avance de la mujer? Recuperado de: <https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|---|
| Levantamiento y análisis de información sobre tipos de brechas salariales de género y de grupos vulnerables con una periodicidad acordada por cada EFS. | Base de datos del levantamiento de la información. Informe final de resultados. | Muestra no representativa, respuesta sesgada por parte de las personas funcionarias. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |



R. 3.18.

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.

Ejemplo: Pauta de requerimientos, cualidades y habilidades del cargo a postular, considerando las características propias de las personas postulantes en los procesos de promoción.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (2018) La brecha de género en el empleo ¿Qué frena el avance de la mujer? Recuperado de: <https://ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870825.pdf
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Recuperado de: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|---|
| Creación o fortalecimiento de un instrumento de promoción con criterios independiente al género de las personas postulantes, que se incorpore con parte de las políticas o normativas vigentes de la EFS. | Aprobación de la actualización o creación de documento que incorpore los criterios objetivos, según corresponda. | El instrumento no cuenta con elementos de promoción que aseguren una postulación paritaria. | Preevaluación del instrumento para asegurar su correcto objetivo. |

R. 3.19.

Realizar un diagnóstico que levante las modalidades de trabajo que aumentarían el desempeño y conciliarían mejor la vida personal y laboral de las personas funcionarias. Diseñar un plan para incorporar progresivamente estas medidas a la institución.

Ejemplos:

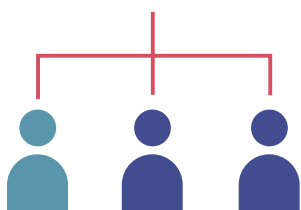
- Plan de trabajo que contemple el proceso de realización del diagnóstico, determinando su metodología, grupo de estudio y objetivos a realizar.
- Informe sobre hallazgos encontrados en el diagnóstico y medidas a realizar por la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- Ministerio de Desarrollo Social. Guía de Corresponsabilidad en el cuidado. Gobierno de Chile. Recuperado de: https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Gui%CC%81a_de_Corresponsabilidad_del_Cuidado_MDS.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017) Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023) Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883389.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|---|
| Diagnóstico sobre modalidades de trabajo que contribuyan a la conciliación de la vida laboral y personal. | Informe de resultados sobre modalidades que contribuyan a la conciliación de la vida laboral y personal. | No existe evaluación de las oportunidades que surgen desde el levantamiento el diagnóstico. | Correcto monitoreo de las medidas para la conciliación de la vida laboral y personal que se aplican desde la perspectiva de género. |



R. 3.20.

Introducir y difundir medidas que fomenten conciliación y la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo, para compatibilizar las jornadas laborales con las necesidades familiares y personales.

Ejemplo:

- Medidas de teletrabajo que contabilicen las horas trabajadas y no el horario.
- Medidas de trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia.
- Campaña destinada a sociabilizar las medidas de conciliación y flexibilidad laboral de la EFS por medio de correo o de la interfaz de la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019) Negocios y políticas orientadas a la familia. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/95106/file/Business-Family-Friendly-Policies-ES.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social. Guía de Corresponsabilidad en el cuidado. Recuperado de: https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Gui%CC%81a_de_Corresponsabilidad_del_Cuidado_MDS.pdf
- Ministerio de Educación. (s.f) Protocolo conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas funcionarias del Ministerio de Educación. Gobierno de Chile. Recuperado de: https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14924/Protocolo%20Vida%20laboral_personal_familiar.pdf?sequence=1
- Organización Internacional del Trabajo. (2023) Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883389.pdf
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: “Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Recuperado de: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Creación o fortalecimiento de medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo y su respectiva difusión. | Medidas aprobadas por la autoridad correspondiente de cada EFS. Campañas de difusión. | Incorrecto levantamiento de información de las necesidades familiares y personales. La campaña de difusión no logra el alcance deseado. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |

R. 3.21.

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.

Ejemplos:

- Ampliar o generar cupos de guardería para las/os hijas/os de las personas funcionarias.
- Reservar plazas en centros especializados para las personas adultas mayores dependientes por alguna enfermedad, que se encuentren al cuidado de personas funcionarias.
- Entrega de compensación económica a personas funcionarias a cargo de personas dependientes.

Recurso(s) disponible(s):

- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019) Negocios y políticas orientadas a la familia. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/95106/file/Business-Family-Friendly-Policies-ES.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2019) Vinculación de las políticas orientadas a la familia con el empoderamiento económico de las mujeres. Recuperado de: <https://www.unicef.org/media/95121/file/Gender-ES.pdf>
- Ministerio de Desarrollo Social. Guía de Corresponsabilidad en el cuidado. Gobierno de Chile. Recuperado de: https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/Gui%CC%81a_de_Corresponsabilidad_del_Cuidado_MDS.pdf
- Red DIE. (2017) Guía de buenas prácticas: "Medidas más eficaces para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". Recuperado de: https://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/BBPP_mejores_medidas_para_igualdad.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|---|
| Creación de las medidas necesarias que permitan conciliar el trabajo con las labores de cuidado de personas dependientes, y en el caso de existir, valorar que las medidas son suficientes. | Medidas aprobadas por la autoridad correspondiente de cada EFS y medios de verificación de la revisión o actualización de las medidas existentes (cuando corresponda). | Incorrecto levantamiento de información de las necesidades de las personas funcionarias que ejercen funciones de labores de cuidado de personas dependientes. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |

R. 3.22.

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.

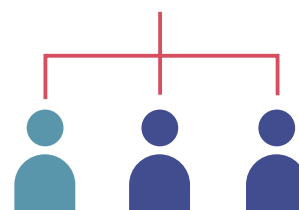
Ejemplo: Encuesta continua y desagregada por género sobre la percepción de la calidad de vida de las personas funcionarias de la EFS, en los ámbitos de: ambiente laboral, el liderazgo, y la carga de trabajo.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (2017) Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: una guía práctica. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_560782.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_732587.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| 100% de la muestra seleccionada responde al instrumento de evaluación. | Estudio de percepción con perspectiva de género sobre los ambientes laborales, especialmente respecto a la calidad de vida, la carga laboral, el liderazgo y situaciones de discriminación. | Muestra no representativa, respuesta sesgada por parte de las personas funcionarias. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |



R. 3.23.

Realizar de manera trienal la “Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia por COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS”.

Ejemplo: Realizar nuevamente esta encuesta al interior de las EFS para evaluar el avance sobre los asuntos que surgieron en la primera encuesta.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Latinoamérica y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2020) Resultados encuesta <https://olacefs.com/gtg/document/encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-covid-19-en-el-personal-de-las-efs-con-enfoque-de-genero-e-interseccionalidad-2021/>
- Organización Latinoamérica y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Recuperado de: <https://olacefs.com/ogid/document/encuesta-de-seguimiento-sobre-el-impacto-de-la-crisis-del-covid-19/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Realizar cada tres años la “Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia por COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS”. | BB.DD de la aplicación de la encuesta, informe final de resultados. | La muestra seleccionada no es representativa de las EFS. | Correcta planificación metodología previa a la aplicación de ambos instrumentos. |

R. 3.24.

Crear o actualizar un protocolo de egreso y desvinculación de las personas que considere criterios objetivos, evitando cualquier discriminación por género, discapacidad, diversidad o cualquier otro motivo, que debe ser informado al inicio de la relación laboral con medios que garanticen la accesibilidad universal.

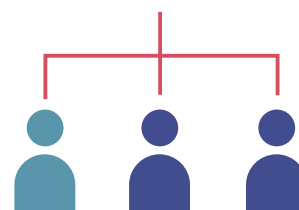
Ejemplo: Protocolo que especifique el proceso de egreso y desvinculación, contemplando el marco legal, observando un enfoque de género y la supresión de cualquier discriminación arbitraria.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (1982) C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.) 23 Condiciones de trabajo. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Creación de protocolo de egreso y desvinculación con criterios objetivos de las personas, en caso de existir un protocolo, evaluar eventuales actualizaciones o mejoras. | Medidas aprobadas por la autoridad correspondiente de cada EFS. | El protocolo contiene sesgos de discriminación en algunas de las áreas antes mencionadas. El documento no considera la discriminación por interseccionalidad. | Revisión externa del documento en formato borrador por persona especialista en el área. |



R. 3.25.

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.

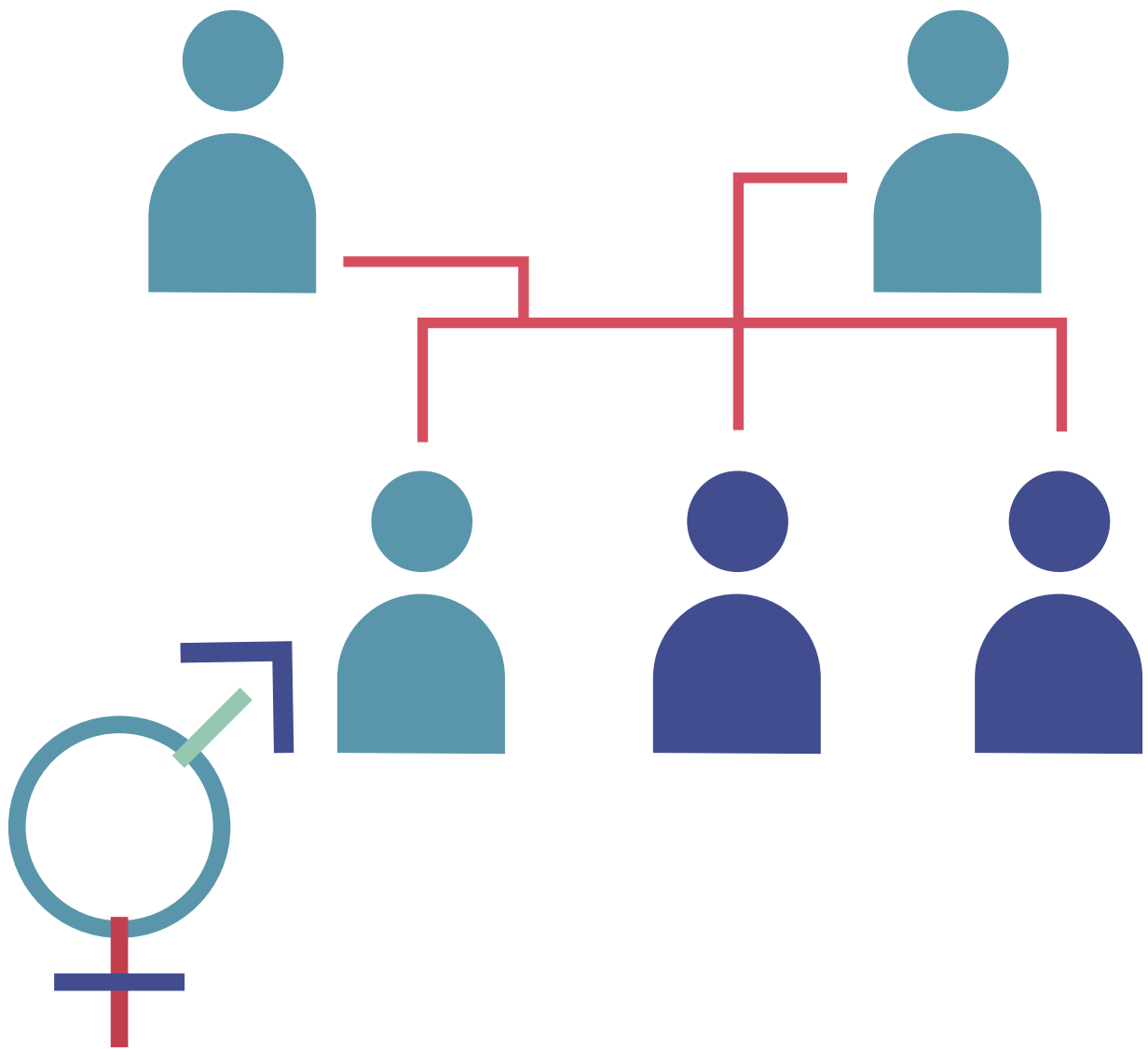
Ejemplo: Programa pre-jubilación para las personas funcionarias que están a puertas de pasar por ese proceso.

Recurso(s) disponible(s):

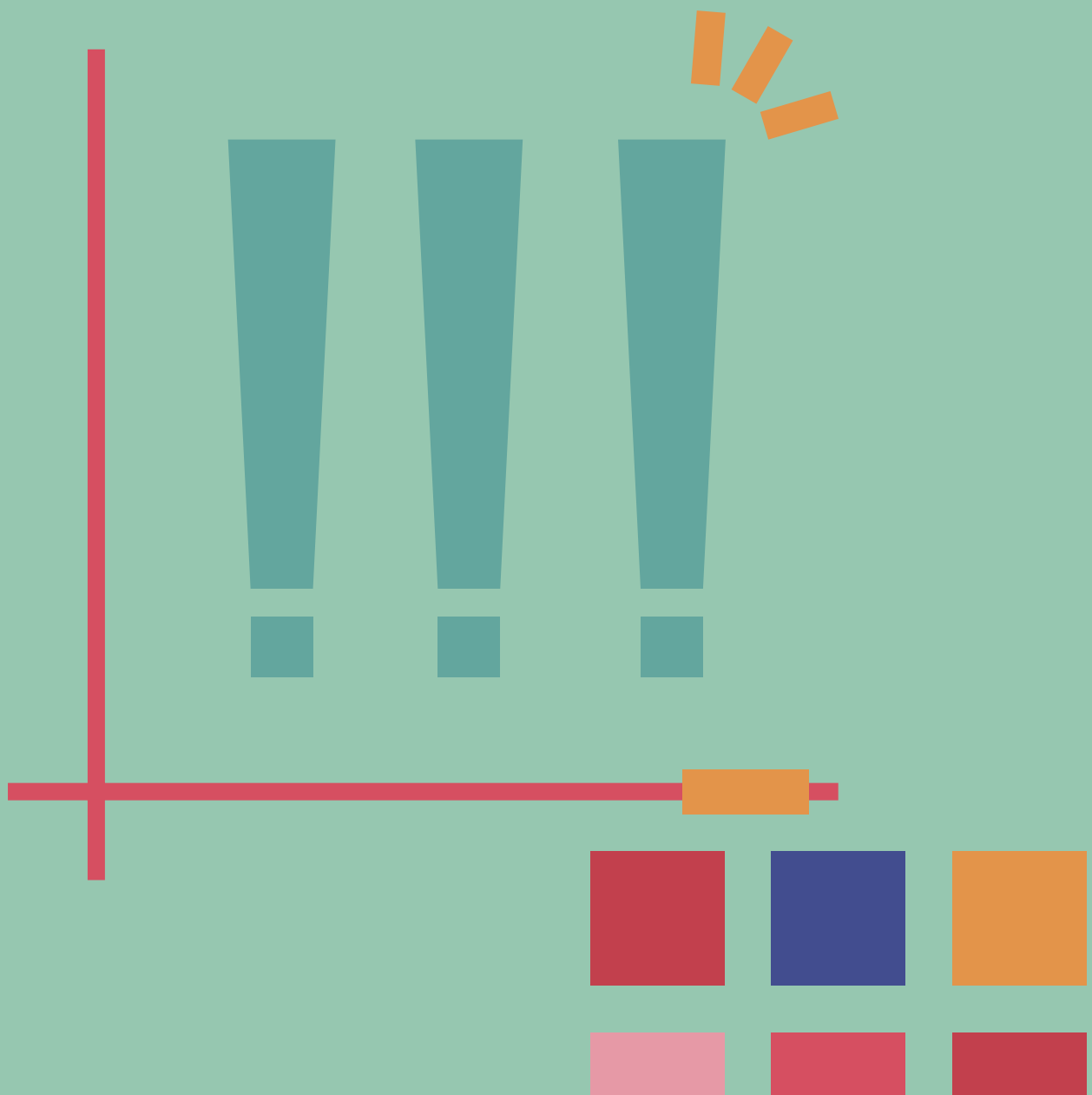
- Estacio, M. E. G. (2013) Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión gerencial*, (1), 103-122. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>
- Guevara, E. (2013) Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Creación de plan de preparación que permita brindar al personal en edad de jubilarse elementos para enfrentar esta nueva etapa, en el caso que ya exista un plan en la EFS, evaluar su revisión y/o actualización. | Medidas aprobadas por la autoridad correspondiente de cada EFS. | Los elementos otorgados para enfrentar esta nueva etapa no contemplan las diferentes situaciones y contextos sociales de las personas. | Planificación del plan de preparación con un espacio adecuado para la adaptación según el contexto sociocultural de las personas en cuestión. |



IV. Eje Acoso/ hostigamiento sexual y/o laboral



R. 4.1.

Asegurar, a través de sus políticas e instrumentos de gestión institucionales, la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo.

Ejemplo: Directrices institucionales en que la EFS se compromete con la tolerancia cero frente a situaciones de violencia en el ámbito laboral.

Recurso(s) disponible(s):

- Superintendencia de Seguridad Social (2020) Violencia laboral: aportes para el reconocimiento, prevención e intervención. Recuperado de: <https://pepet.udp.cl/centro-y-programa/modelo-de-intervencion-integral-de-la-violencia-en-el-trabajo/>
- Organización Internacional del Trabajo. Acoso (s.f.) Laboral hacia las mujeres. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang-es/index.htm

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|--|
| Plan para que las políticas e instrumentos de gestión de la EFS aseguran la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo. | Informe de análisis que dé cuenta de las políticas e instrumentos con tolerancia cero. | No se consideran todos los instrumentos en la planificación de la recomendación. | Análisis de todas las políticas e instrumentos de gestión que son parte de la EFS. |



R. 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.

Ejemplo: Encuestas de percepción de personas funcionarias sobre situaciones de violencia, abuso o discriminación en el desempeño de sus funciones. Este instrumento contempla todos los tipos de situaciones que implican violencia de forma de obtener un panorama amplio de la situación actual en esta temática, e incluir preguntas referidas a cómo se abordó la situación y qué tipo de soluciones tuvo.

Recurso(s) disponible(s):

- Ahumada, M; Ansoleaga, E y Castillo-Carniglia, A. (2021) Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/csp/2021.v37n2/e00037220/>
- Secretaría de Salud Pública; Servicios de Salud de Sonora. (2010) Diagnóstico sobre violencia laboral. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Sonora/sonmeta13_3.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2021) Diagnóstico sobre la violencia y el acoso en el sector de la energía eléctrica. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_825049.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|------------------------------|--|---|
| Diagnóstico de identificación bienal de factores que contribuyen a violencias en la EFS. | Informe final de resultados. | Levantamiento de información sin contemplar las distintas realidades en la totalidad del país. | Adecuada planificación de una metodología que dé cuenta de la situación en el país de la EFS. |



R. 4.3.

Ejecutar una vez por año una campaña de sensibilización sobre violencia en todas sus modalidades.

Ejemplos:

- Distribuir folletería o información vía electrónica o impresa.
- Afiches en lugares visibles sobre el tema.
- Realizar talleres con especialistas en la temática.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Cooperación Alemana. (s.f) Perú: Campañas de sensibilización en género: “Conociendo y ejerciendo nuestros derechos”. Recuperado de: <https://gender-works.giz.de/competitions/campanas-de-sensibilizacion-en-genero-conociendo-y-ejerciendo-nuestros-derechos/>
- Ministerio de Justicia y Derecho Humanos. (2019) Guía de información: Violencia de Género. Gobierno de Argentina. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/02/guiaviolenciadegenero_mayo2022.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Campaña anual de sensibilización sobre violencia en todas sus modalidades. | Mails informativos, afiches, videos, entre otros. | Las campañas de difusión no permean en las personas funcionarias de la EFS. | Levantamiento de información antes y después de las campañas de difusión para comprobar su efectividad. |

R. 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.

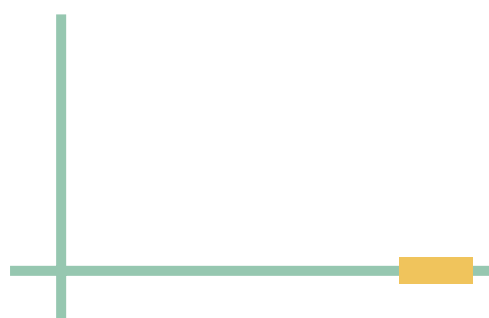
Ejemplo: Medio anónimo para denunciar casos de violencia ya sea a través de un correo electrónico, un link en la web institucional o una oficina que recabe las mismas.

Recurso(s) disponible(s):

- Instituto Andaluz de la Mujer. (2020) Guía de recursos para la atención a mujeres en situación de violencia de género durante el estado de alarma por el COVID-19. Recuperado de: https://violenciagenero.org/sites/default/files/guia_de_recursos_para_la_atencion_de_mujeres_iam.pdf
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Argentina. (2019) Guía de información: Violencia de Género. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2019/02/guaviolenciadegenero_mayo2022.pdf
- Programa de las Naciones para el Desarrollo. (2022) Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Segunda edición. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/pnud_guia_secprivado_final_ccrev_07082022.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|---|
| Existencia de canales de comunicación abierta para personas funcionarias y la ciudadanía. | Informe de resultados anuales de los canales de denuncia. | Los canales no son conocidos por personas funcionarias y ciudadanía. | Campañas de difusión, mails informativos, afiches, entre otros. |



R. 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.

Ejemplo: Inclusión en la documentación en que se comunica la auditoría al organismo auditado, información sobre la política de tolerancia cero a situaciones de violencia, acoso o discriminación de las personas funcionarias de la EFS. Solicitar que, previo al inicio de las tareas, la autoridad del organismo tome conocimiento de esta postura y se comprometa a respetarla. En caso que las tareas del equipo de auditoría sean continuas y no se realice ese documento, la EFS puede enviar oficio a los organismos respectivos informando sobre la adopción de esta política y los principios incluidos en ella.

Recurso(s) disponible(s):

- ONU MUJERES. (2018) Hacia el fin del acoso sexual: la urgencia y la necesidad del cambio en la era del #metoo. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Towards-an-end-to-sexual-harassment-es.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Igual o superior al 60% de los procesos de auditoría informan sobre los principios y la postura de tolerancia cero a situaciones de violencia laboral de la EFS. | Incluir dentro de la planificación de las auditorías la información sobre tolerancia cero a situaciones de violencia. | No todos los procesos de auditorías incluyen esta información dentro de su desarrollo. | Firma de la contraparte auditada que dé cuenta que está en conocimiento de lo informado. |



R. 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.

Ejemplo:

- Reglamentación interna, que incluya medidas que persigan la igualdad y no discriminación.
- Talleres o grupos de trabajo en los que haya un balance en la composición de sus miembros.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (2014) Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Sáez, C. (2016) Igualdad de género en el trabajo: Estrategias y propuestas. Recuperado de: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|---|
| Plan integral de promoción a la igualdad y no discriminación en el entorno laboral de la EFS. | Estudio de percepción con perspectiva de género sobre los ambientes laborales, especialmente respecto a la calidad de vida, la carga laboral, el liderazgo y situaciones de discriminación. | Muestra no representativa, respuesta sesgada por parte de las personas funcionarias. | Correcta planificación de la implementación del levantamiento de información. |

R. 4.7.

Adoptar, o según sea el caso, fortalecer la reglamentación institucional para que no existan oportunidades para el acoso, incluyendo el acoso en línea vía recursos tecnológicos.

Ejemplo: El código de ética, protocolos de acoso, u otros documentos similares, en línea con la tolerancia cero al acoso en todas sus formas.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- ONU MUJERES. (2018) Hacia el fin del acoso sexual: la urgencia y la necesidad del cambio en la era del #metoo. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Towards-an-end-to-sexual-harassment-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022) Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral. Segunda edición. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/pnud_guia_secprivado_final_ccrev_07082022.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|--|
| Reglamentación actualizada en plazos de dos años y con estándares altos, para la eliminación y sanción del acoso en todas sus formas. | Entrada en vigor de la reglamentación. | Personal sin el conocimiento especializado en materias de acoso, temas de género, acoso en línea. | Formación permanente de las personas responsables de la recomendación en materia de acoso y paridad de género. |

R. 4.8.

Establecer pautas que permitan identificar claramente una situación de acoso laboral con el fin de evitarlo y prevenirlo.

Ejemplo: Se difunde información con las personas funcionarias y con la ciudadanía de las distintas situaciones que se consideran acoso, específicamente:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo;
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorprendentes del turno laboral y la exigencia permanente de trabajar en días no laborables sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a las demás personas funcionarias;
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla;
- Quitar áreas de responsabilidad clave;
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- Ignorar o excluir (como si fuera invisible);
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales;
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad;
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a él/ella, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.;
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.;
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones;
- El trato notoriamente discriminatorio respecto al resto de las personas funcionarias en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo;
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir;
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social, y;
- Animar a otros compañeros/as a que participen en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|--|
| Pautas para identificar una situación de acoso laboral. | Publicación de las pautas en los medios institucionales. | No todo el personal de la EFS está en conocimiento de este instrumento. | Campaña de difusión, encargado territorial de informar sobre este instrumento. |

R. 4.9.

Establecer mecanismos para informar, sensibilizar y capacitar a las personas funcionarias y a quienes mantienen vínculos laborales con el organismo sobre la temática del acoso laboral y sobre su posición respecto al abordaje de estas situaciones;

Ejemplo: Incluir en el plan de capacitación anual cursos o talleres sobre acoso laboral. El contenido de esos programas debe incluir información sobre el protocolo de actuación en casos de acoso, la identificación temprana de situaciones de acoso, y el entrenamiento sistemático en habilidades asertivas e interpersonales para enfrentar tales situaciones. Igualmente, se trata de sensibilizar a las personas funcionarias acerca de las motivaciones y conductas de los acosadores, la responsabilidad de todos los implicados y las posibles respuestas en los niveles intra y extraorganizacional. Entre los públicos-objetivo de estos programas deben priorizarse a personas pertenecientes a minorías, jóvenes, mujeres, contratos temporales, etc.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de capacitación a las personas funcionarias de la EFS sobre acoso laboral, y la postura de tolerancia 0 de la institución frente a esta. | Listas de asistencia, fotos, evaluación final en donde se consideren las diferencias antes y después de las capacitaciones. Minutas de capacitaciones. | Baja participación por parte de las personas funcionarias, Acciones poco eficaces. | Plan de difusión adecuado según la cultura organizacional. |

R. 4.10.

Orientar y capacitar al personal con relación a la cero tolerancia frente al acoso sexual.

Ejemplo: Material de difusión físico o virtual así como capacitaciones sobre la tolerancia cero frente al acoso sexual en el entorno laboral. En estas acciones se incluye la definición y tipificación de conductas, actitudes y acciones constitutivas de acoso sexual y cómo proceder en caso de sufrir, presenciar o sospechar una situación de acoso sexual.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- ONU MUJERES (2018) Hacia el fin del acoso sexual: la urgencia y la necesidad del cambio en la era del #metoo. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Towards-an-end-to-sexual-harassment-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) El acoso sexual en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/briefingnote/wcms_740225.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de capacitación a las personas funcionarias de la EFS sobre acoso sexual, y la postura de tolerancia 0 de la institución frente a esta. | Listas de asistencia, fotos, evaluación final en donde se consideren las diferencias antes y después de las capacitaciones. Minutas de las jornadas de capacitación. | Baja participación por parte de las personas funcionarias, acciones poco eficaces. | Realizar una adecuada campaña de difusión, realizar un correcto levantamiento de necesidades, personas capacitadas para implementar estas acciones. |

R. 4.11.

Adoptar, o según sea el caso, 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.

Ejemplo: Los protocolos y/o normativas internas que se refieran al acoso o discriminación en el entorno laboral poseen enfoque de derechos y consideran un procedimiento eficaz y seguro para la denuncia de estas situaciones.

Recurso(s) disponible(s):

- Instituto de Salud Pública. (2020) Guía para la detección y prevención del acoso laboral. Recuperado de: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Detecci%C3%B3n-y-Prevenci%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-v1.pdf>
- Ministerio de la Igualdad. (2021) Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género en el Ámbito Laboral. Gobierno de España. Recuperado de: https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf
- Secretaría de Turismo de México. (2018) Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral de la Secretaría de Turismo de México. Gobierno de México. Recuperado de: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Protocolo-para-Prevenir-y-Atender-el-Acoso-Sexual-y-laboral.pdf>
- Tribunal de Cuentas de España. (2013) Protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en el Tribunal de Cuentas. Recuperado de: <https://www.tcu.es/tribunal-de-cuentas/export/sites/default/.galleries/pdf/Protocolo-Acoso-aprobado-por-el-Pleno-de-23-diciembre-2013.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Creación de protocolo que aborde situaciones de acoso que se puedan presentar en el entorno laboral. | Medidas aprobadas por la autoridad correspondiente de cada EFS. | El protocolo no considera todas las situaciones de acoso posibles a darse en el entorno laboral . | Revisión externa del documento en formato borrador por persona especialista en el área. |

R. 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.

Ejemplos:

- Existencia de vías seguras para presentar la denuncia procurando que la formalidad en el trámite no sea impedimento para su efectivo tratamiento.
- Determinar una comisión o persona responsable de llevar estos procedimientos, que aplique el enfoque de derechos en su labor.

Recurso(s) disponible(s):

- Ministerio de la Igualdad. (2021) Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género en el Ámbito Laboral. Gobierno de España. Recuperado de: https://www.igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013) El hostigamiento o acoso sexual. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018) Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Secretaría de Turismo de México. (2018) Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral de la Secretaría de Turismo de México. Recuperado de: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Protocolo-para-Prevenir-y-Atender-el-Acoso-Sexual-y-laboral.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|------------------------------------|--|--|
| Los protocolos referidos a la violencia en el trabajo incluyen: - 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. | Entrada en vigencia del protocolo. | Personal sin el conocimiento especializado en materias de violencia en el trabajo. | Formación permanente de las personas responsables de la recomendación en materia de violencia en el trabajo. |

R. 4.13.

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

Ejemplo:

- Procurar que la persona denunciante y persona denunciada no compartan el mismo espacio físico u horario laboral a fin de restablecer un ambiente de trabajo armonioso.
- Existencia de un régimen disciplinario con graduación de sanciones que correspondan a la gravedad del caso en cuestión, las que podrán abarcar desde suspensión hasta despido.
- Documentación de las sanciones en el expediente laboral de la persona acosadora.
- Medidas preventivas que impidan situaciones de acoso sexual al interior de la EFS.
- Para la adopción de las sanciones ante casos de acoso sexual, se recomienda tomar en cuenta las siguientes variables:
 - Gravedad del incidente para la medición de los efectos sobre la persona acosada;
 - Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada);
 - Abuso de autoridad;
 - Posición de la persona que presentó el caso y la persona acusada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización);
 - Tipo de acoso sexual y muy especialmente, si el acoso es verbal o físico;
 - Si hubo actos similares anteriormente;
 - El peso de las pruebas, y;
 - Conciencia y conocimiento del/a acosador sobre si su comportamiento constituía una violación de los derechos humanos, en general y de una ley y una política institucional, en particular.

Recurso(s) disponible(s):

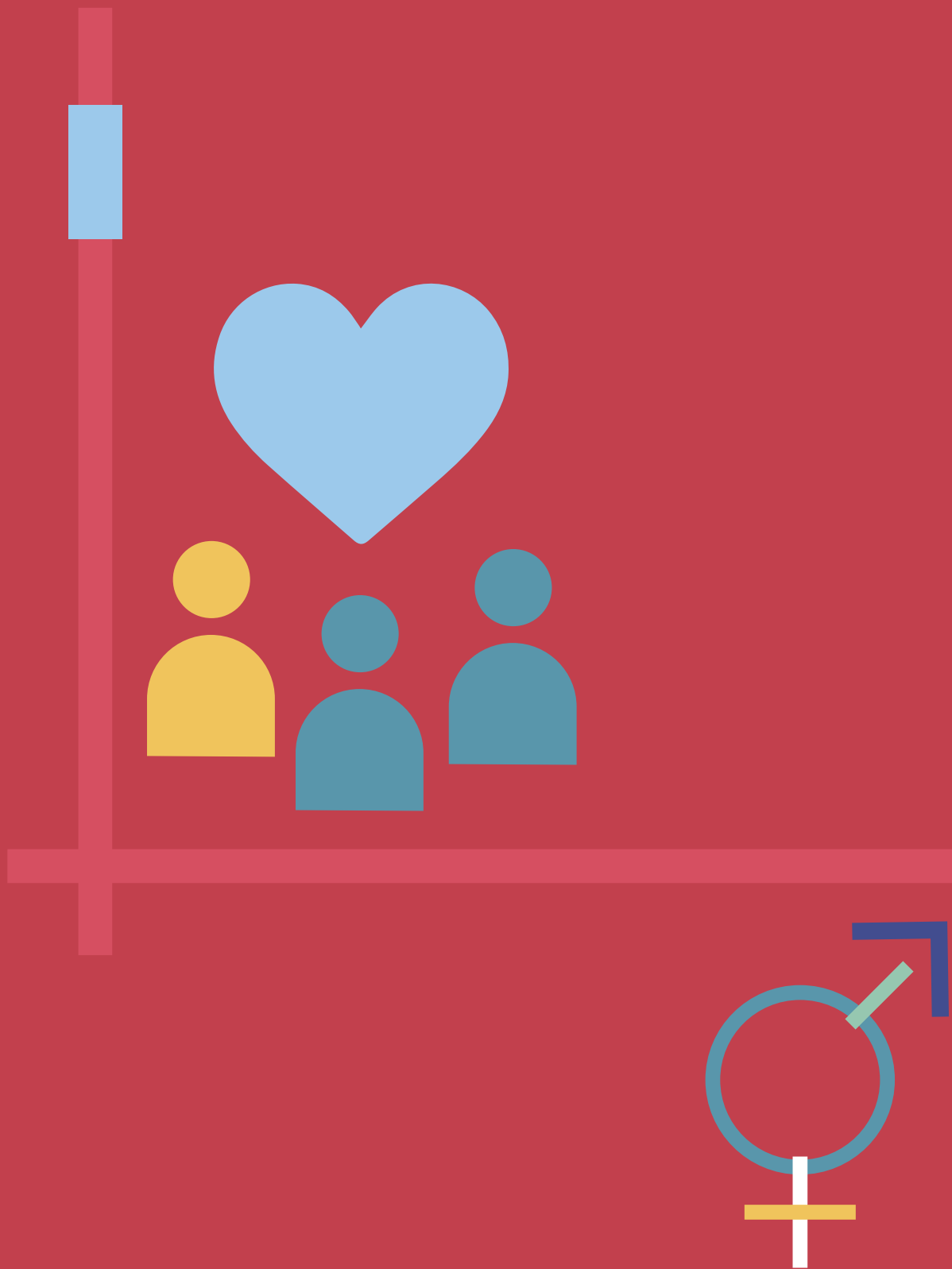
- Ministerio de la Igualdad. (2021) Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género en el Ámbito Laboral. Gobierno de España. Recuperado de: https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organismo Judicial de Guatemala (2020) Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y Laboral en el Organismo Judicial de Guatemala. Recuperado de: https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/07/guatemala_1583721175235_protocolo%20acoso%20laboral%20y%20sexual%20diagramado%20v2-compressed.pdf?la=es&vs=4601

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Creación de un comité que recomiende medidas disciplinarias o administrativas a la máxima autoridad de la EFS en aquellos casos que corresponda. | Vigencia de una normativa interna que cree el comité. | Las propuestas no son apropiadas para los casos estudiados. | Formación continua para el personal parte del comité. |



V. Eje Inclusión



R. 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, expresión e identidad de género sin discriminación.

Ejemplo: Campaña de comunicación que lleva mensajes para crear y relevar la importancia de ambientes seguros y cómodos para personas con identidades y expresiones de género diversas, y orientaciones sexuales no - heteronormativas.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre igualdad y no discriminación. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Informe sobre personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Documento de información sobre la protección contra la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales (SOGIESC). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_700556.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de las acciones contempladas en la planificación anual, dirigidas a la libre expresión de la personalidad e identidad, orientación sexual, expresión e identidad de género sin discriminación. | Mails informativos, afiches, campañas de difusión. | Las personas funcionarias no perciben que pueden ejercer su derecho a la libre expresión. | Evaluación constante y continua por parte de las personas funcionarias sobre su derecho de expresión. |



R. 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.

Ejemplo:

- Todas las unidades y departamentos de la EFS, especialmente la de comunicaciones y/o publicaciones, tienen como principios el género, inclusión y no-discriminación en la elaboración de documentos.
- Generar un plan de revisión de manuales y guías existentes, y una pauta de criterios y bases para esta tarea.

Recurso(s) disponible(s):

- Instituto de Salud Pública. (2020) Guía para la detección y prevención del acoso laboral. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://www.ispch.cl/wp-content/uploads/2021/02/Guia-para-la-Deteccion-y-Prevencion-del-Acoso-Laboral-v1.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (2021) Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- Organización Internacional para las Migraciones. (2017) Manual Migración y Poblaciones Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales (LGBTI). Recuperado de: <https://publications.iom.int/es/books/migracion-y-poblaciones-lesbianas-gays-bisexuales-trans-e-intersexuales-lgbti>
- Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) El poder de las palabras: Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/document/el-poder-de-las-palabras-guia-participativa-sobre-el-uso-del-lenguaje-neutro/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|-------------------------------------|---|--|
| <p>Cumplimiento igual o superior al 60% de la planificación para la revisión de documentos (manuales, metodologías de trabajo y los productos sobre la discriminación debido a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o diversidad corporal) internos de la EFS. 100% de cumplimiento de la planificación para adoptar medidas que mitiguen este problema.</p> | <p>Informe de resultados final.</p> | <p>No contar con una planificación y metodologías adecuadas para ejecutar la revisión de los instrumentos y documentos.</p> | <p>Plan de verificación de documentos internos y que emanan de las EFS, para identificar cualquier tipo de discriminación debido a orientación sexual, identidad de género, expresión de género o diversidad corporal. Este plan debe contemplar plazos y una priorización adecuada a la capacidad y contexto de la EFS.</p> |



R. 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.

Ejemplo: Desarrollo de instancias que tienen por objetivo visibilizar la violencia estructural y las dificultades que existen en la región en contra de personas de las diversidades sexuales y de género, y orientaciones sexuales no-heteronormadas, y las oportunidades y responsabilidades de las EFS para con la erradicación de esta.

Recurso(s) disponible(s):

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2015) Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaPersonasLGBTI.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018) Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Informe sobre personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|--|
| Cumplimiento igual o superior al 60% de la planificación anual de eventos y/o proyectos coordinados con otras EFS de la región orientados a la garantía de los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género. | Listas de asistencia, fotos, evaluación final en donde se consideren las diferencias de género. | No existe una planificación oportuna de las actividades coordinadas entre las EFS de la región. | Agenda anual eficaz de los eventos y proyectos coordinados entre las EFS de la región. |

R. 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.

Ejemplo: Institucionalización de un día anual especialmente orientado a difundir sobre el trato adecuado y correcto hacia personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Recurso(s) disponible(s):

- Bietti, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- Corte Suprema de Justicia. (s.f.) Recomendaciones para el buen trato a personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.pj.gov.py/descargas/ID1-730_protocolo_recomendaciones_buen_trato.pdf
- Naciones Unidas. (1993) Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/PersonsWithDisabilities.aspx>
- Naciones Unidas. (2007) Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Naciones Unidas. (2018) Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. Recuperado de: https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf
- Naciones Unidas. (2019) Accesibilidad y situación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Recuperado de: <https://undocs.org/es/A/74/146>
- Oficina de la OIT para los Países Andinos. (2016) Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf
- Organización de los Estados Americanos. (2001) Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Cumplimiento igual o superior al 60% de la planificación anual de talleres y campañas de comunicación institucional sobre buenas prácticas en temas de discapacidad. | Mails informativos, afiches, campañas de difusión, entre otros. | La campaña de difusión no logra el alcance deseado. | Planificación y estudio previo del personal de la EFS para evaluar los mejores mecanismos para difundir las campañas. |

R. 5.5.

Adecuar las instalaciones eliminando las barreras de acceso tanto para todas las personas, así como brindar las herramientas tecnológicas que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales nacionales de accesibilidad.

Ejemplo:

- Las dependencias de la EFS cuentan con elementos como señalizaciones e indicaciones en lenguaje braille, así como un software lector si así se requiriese.
- La infraestructura de las EFS cuenta con rampas, ascensores, barandas y otras adecuaciones dirigidas al acceso universal para todas las personas funcionarias y usuarias.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (1984) Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (R169). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (2017) What companies should do to support the rights of people with disabilities (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_587479/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Guide for business on the rights of persons with disabilities (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_633424/lang-en/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Good practice guide for the employment of persons with disabilities (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_732536/lang-en/index.htm
- Tribunal de Cuentas de Brasil. (2019) Construir un entorno accesible en las organizaciones públicas Recuperado de: <https://www.tst.jus.br/documents/24442774/26845715/Como+Construir+um+Ambiente+Acess%C3%A0+Dvel+nas+Organiza%C3%A7%C3%B5es+--+2%C2%AA+edi%>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|--|
| Plan bienal con metas internas para su cumplimiento. | Aprobación del plan por la autoridad correspondiente. | Diagnóstico insuficiente: no se consideran todas las potenciales barreras físicas y tecnológicas a la accesibilidad universal. | Evaluación exhaustiva de accesibilidad a todas las dependencias de la EFS. |

R. 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.

Ejemplo: Diagnóstico para identificar las medidas más básicas y trascendentales para una mayor inclusión de personas con discapacidad tanto en eventos y actividades, como para el material de difusión, canales de información, entre otros, y establecerlos como costumbre para el diseño, manejo y difusión de los mismos.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (1983) Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (C159). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments: A practical guide (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/WCMS_536630/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2017) Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo. Una guía práctica. Recuperado de: https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1247199440002676?lang=es&viewerServiceCode=AlmaViewer
- OIT, SOFOFA y Gobierno de Chile. (2020) Guía Práctica para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de: https://empresainclusiva.cl/_lib/file/doc/MBPP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020) Key issues on promoting employment of persons with disabilities (disponible solo en inglés). Recuperado de: https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_741706/lang--en/index.htm

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|--|
| Cumplimiento superior o igual al 60% del Plan de capacitación anual en el fortalecimiento cultural de respeto. | Listas de asistencia, fotos, evaluación final en donde se consideren las diferencias antes y después de las capacitaciones. Minutas de las capacitaciones. | Baja participación por parte de las personas funcionarias. Acciones poco eficaces. | Plan de difusión adecuado según la cultura organizacional, capacidades y contexto de la EFS. |

R. 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.

Ejemplo: Guía práctica de las condiciones básicas y necesarias para que las personas funcionarias puedan acceder y desenvolverse en su lugar de trabajo normalmente.

Recursos disponibles:

- Corporación Ciudad Accesible. (2010) Manual de Accesibilidad Universal. Capítulo VI: Accesibilidad en el entorno laboral. Recuperado de: https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2012/06/manual_accesibilidad_universal1.pdf
- National Disability Authority. (s.f) What is Universal Design (disponibles solo en inglés). Recuperado de: <https://universaldesign.ie/what-is-universal-design/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--------------------------------------|--|---|
| Diagnóstico de la situación de las personas funcionarias de la EFS. Proyecto que permite aumentar de forma gradual y anual el porcentaje de personas funcionarias que pueden trabajar sin obstáculos. | Informe de seguimiento del proyecto. | Diagnóstico insuficiente: no se consideran todas las potenciales barreras físicas y tecnológicas a la accesibilidad universal. | Evaluación exhaustiva de accesibilidad en las labores diarias de las personas funcionarias. |



R. 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.

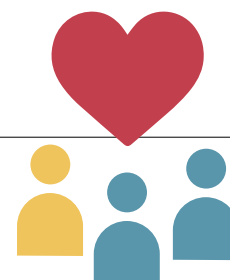
Ejemplo: Diseñar un plan de seguimiento de la dotación funcionaria, que atienda el número de personas con discapacidad que forman parte de la institución. Buscar instancias como convenios de intercambio de información con entidades nacionales a cargo de promover los derechos de las personas con discapacidades, para fomentar la postulación de personas con discapacidad a concursos u oportunidades de trabajo en la EFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Bietti, M. (2023) Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018) Good Jobs for All in a Changing World of Work (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.oecd.org/employment/jobs-strategy/about/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (s.f.) Recomendaciones para el buen trato a personas con discapacidad. Recuperado de: https://www.pj.gov.py/descargas/ID1-730_protocolo_recomendaciones_buen_trato.pdf
- Eurosocial. (2020) Promoción del empleo de personas con discapacidad. Recopilación de normativas y buenas prácticas en algunos países de Europa y de América Latina. Recuperado de: https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/03/32_PROMOCION_DEL_EMPLEO-1.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|---|---|
| Creación de un instrumento de promoción con criterios que aseguren la participación de personas con discapacidad. | Instrumento de promoción de postulación a puestos de trabajo. | El instrumento no cuenta con elementos de promoción que aseguren una postulación sin arbitrariedad. | Preevaluación del instrumento para asegurar su correcto objetivo. |



R. 5.9.

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

Ejemplo: Programa para el personal jubilado destacado de la institución a participar de ciertas actividades de capacitación y formación en la EFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (1980) Recomendación sobre los trabajadores de edad (R162). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. (2018) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores. necesidades y opciones. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43603/1/S1800398_es.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|--|
| Programa de voluntariado para el personal jubilado. | Listas de asistencias, fotos, programas de capacitación. Minutas de las jornadas de capacitación. Encuestas de percepción a las personas capacitadas. | El programa de voluntariado no se difunda de la manera correcta. | Presentar el programa de transferencia de conocimientos a todas las personas que comienzan el proceso de jubilación. |

R. 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.

Ejemplo:

- Campaña de sensibilización y concientización sobre pueblo indígenas.
- Capacitación a las personas funcionarias sobre los pueblos indígenas de cada país.

Recurso(s) disponible(s):

- Gobierno de México (s.f) Programa de Apoyo a la Educación Indígena. Recuperado de: <https://www.gob.mx/inpi/acciones-y-programas/programa-de-apoyo-a-la-educacion-indigena#:~:text=El%20Programa%20apoya%20la%20permanencia,ni%C3%B1as%2C%20ni%C3%B1os%20y%20j%C3%B3venes%20ind%C3%ADgenas.&text=Apoyar%20la%20permanencia%20en%20la,opciones%20educativas%20en%20su%20comunidad>
- Naciones Unidas. (2007) Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Recuperado de: https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_es.pdf
- Programa Indígena Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (s.f.) Recuperado de: <https://www.aecid.es/c%C3%B3mo-cooperamos/modalidades-e-instrumentos-de-cooperaci%C3%B3n/am%C3%A9rica-latina-y-caribe/programas-horizontales/programa-ind%C3%ADgena>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|--|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de las actividades anuales de promoción de la interculturalidad y la multiculturalidad del país. | Campañas de difusión, capacitaciones, listas de asistencia, fotos. | La campaña de difusión no logra el alcance deseado, baja participación, bajo compromiso de las personas inscritas en la participación. | Planificación adecuada de las actividades, que contemple el estudio previo del personal de la EFS para evaluar los mejores mecanismos para difundir las campañas. |

R. 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.

Ejemplo:

- Sistema de cuotas para la incorporación de personas indígenas a la EFS.
- Incorporación en la difusión de ofertas de trabajo material en las lenguas indígenas más habladas, y promover en recursos audiovisuales la integración de personas indígenas a la institución.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización Internacional del Trabajo. (1989). Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (C169). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Manual para los mandantes tripartitos de la OIT: Comprender el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Recuperado de: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_17_span.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Extractos de informes y comentarios de los Órganos de Control de la OIT: Aplicando el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_711717.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Leyes y políticas públicas al respecto de pueblos indígenas y tribales: Perfiles de países de América Latina que han ratificado el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_758166.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|---|
| Creación e implementación de un instrumento de promoción con criterios que aseguren la participación de personas indígenas. | Instrumento de promoción de postulación a puestos de trabajo. | El instrumento no cuenta con elementos de promoción que aseguren una postulación sin arbitrariedad según el pueblo de origen del postulante. | Preevaluación del instrumento para asegurar su correcto objetivo. |

R. 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.

Ejemplo: Inclusión de traducciones de informes de auditoría a las lenguas indígenas más habladas del país en el programa presupuestario de la entidad.

Recurso(s) disponible(s):

- Fondo de Naciones Unidas para la Infancia. (2009) Atlas sociolingüístico de pueblos indígenas. Tomo 1. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/media/9791/file/PDF%20Atlas%20sociolingüístico%20de%20pueblos%20ind%C3%ADgenas%20en%20ALC-Tomo%201.pdf>
- Fondo de Naciones Unidas para la Infancia. (2009) Atlas sociolingüístico de pueblos indígenas. Tomo 2. Recuperado de: <https://www.unicef.org/lac/media/9796/file/Atlas%20sociolin>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|----------------------------------|---|---|
| Plan progresivo de traducción de los informes de auditoría, a las lenguas indígenas más habladas del país. | Informes de auditoría de la EFS. | Faltas en la traducción correcta dentro de los informes de auditoría. | Considerar dentro de esta labor a personas que sean especialistas en lingüística. |



R. 5.13.

Promover la erradicación de estereotipos raciales y de las personas afrodescendientes, mediante campañas comunicacionales al interior de las EFS. Estas deben contribuir al reconocimiento de la existencia del racismo, la intolerancia y la discriminación racial, relevando sus efectos sobre las personas afrodescendientes.

Ejemplo: Campaña comunicacional educativa acerca de significado del racismo, sus expresiones cotidianas, efectos y formas de abordarlas, así como la postura de la EFS ante estas conductas y sanciones asociadas a las mismas.

Recurso(s) disponible(s):

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020) Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1a94f5e8-aed0-44ed-bcc7-8802eb56f87c/content>
- Naciones Unidas, Comité para Eliminación de la Discriminación Racial. (2011) Observación General No. 34. Recuperado de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CERD%2fC%2fGC%2f34&Lang=en
- Organización de los Estados Americanos. (2016) Plan de acción del Decenio de las y los Afrodescendientes en las Américas (2016 - 2025). Recuperado de: https://www.oas.org/es/sadye/documentos/PA_Afrodesc_ESP.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|---|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la planificación anual de campañas comunicacionales en materias de trato igualitario, erradicando estereotipos raciales y de las personas afrodescendientes. | Mails informativos, afiches, campañas de difusión, entre otros. | La campaña de difusión no logra el alcance deseado. | Planificación y estudio previo del personal de la EFS para evaluar los mejores mecanismos para difundir las campañas acordadas. |

R. 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.

Ejemplo:

- Sistema de cuotas para la incorporación de personas afrodescendientes a la EFS.
- Recursos audiovisuales de difusión de ofertas de trabajo para la incorporación de personas afrodescendientes a la EFS.

Recurso(s) disponible(s):

- Núcleo de estudios afrobrasileños, a casa Dona Vilma (Brasil) <http://www.uel.br/neab/pages/o-neab/casa-dona-vilma-ya-mukumby.php>
- Organización Internacional del Trabajo. (1989) Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (C169). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312314
- Secretaría General Iberoamericana. (2020) Informe Buenas prácticas en políticas públicas Afrodescendientes 2004 -2019. Recuperado de: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Informe-BPAs-AAFF-ok.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007) Guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_097729.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019) Extractos de informes y comentarios de los Órganos de Control de la OIT: Aplicando el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_711717.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Creación de un instrumento de promoción con criterios que aseguren la participación de personas afrodescendientes. | Instrumento de promoción de postulación a puestos de trabajo. | El instrumento no cuenta con elementos de promoción que aseguren una postulación sin arbitrariedad según su pertenencia étnico-racial. | Preevaluación del instrumento para asegurar su correcto objetivo. |

R. 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.

Ejemplo:

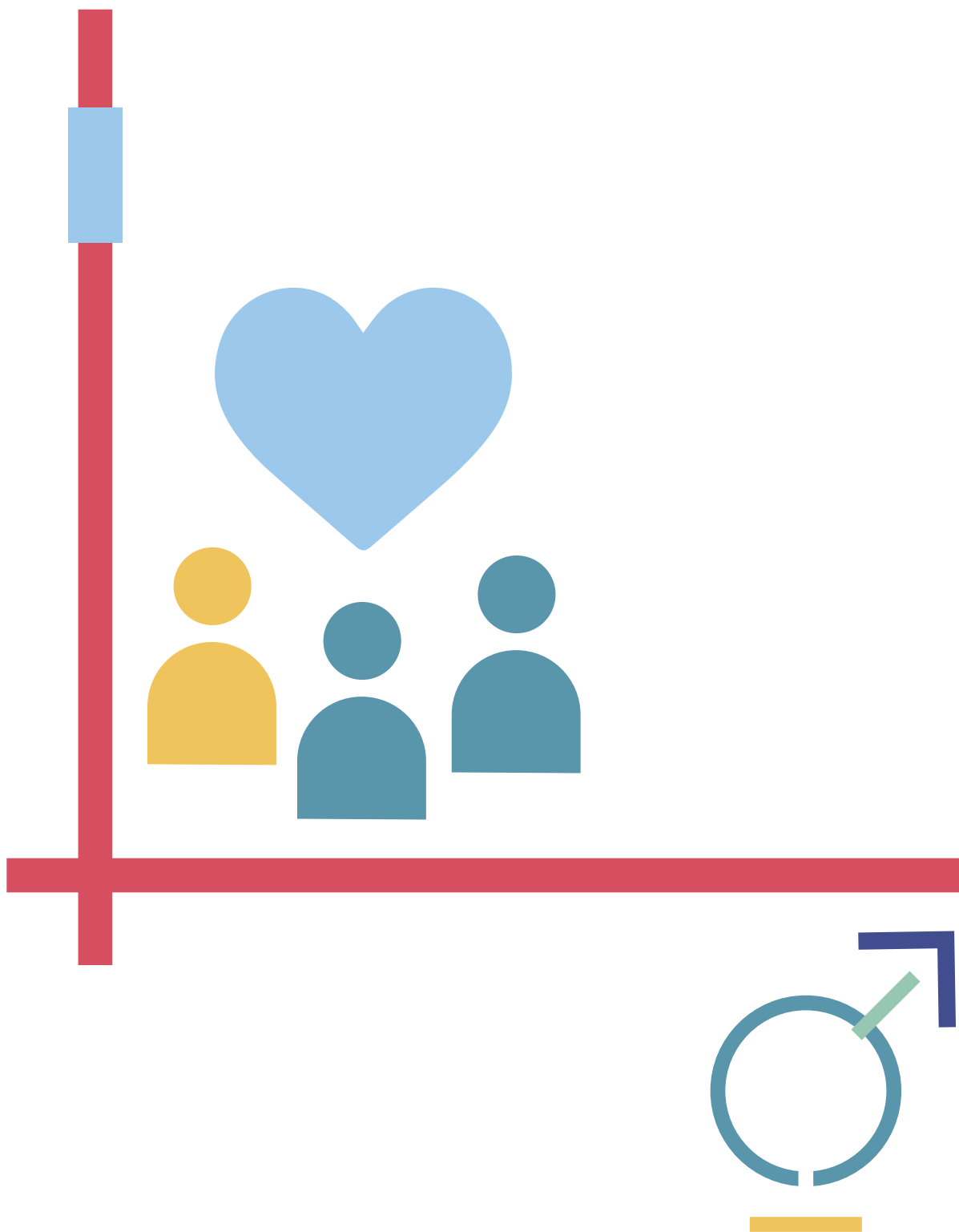
- Sistema de cuotas para la incorporación de personas migrantes a la EFS.
- Recursos audiovisuales de difusión de ofertas de trabajo para la incorporación de personas migrantes a la EFS.

Recurso(s) disponible(s):

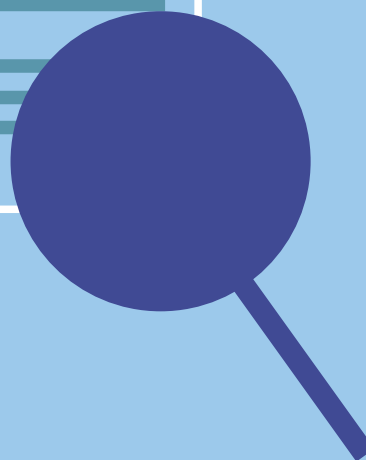
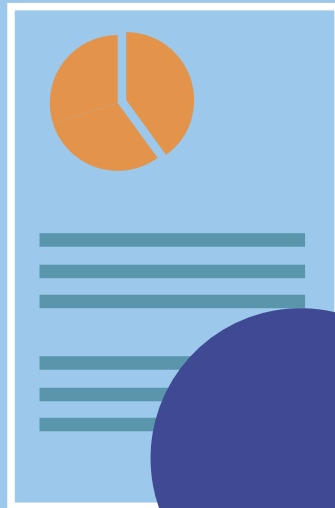
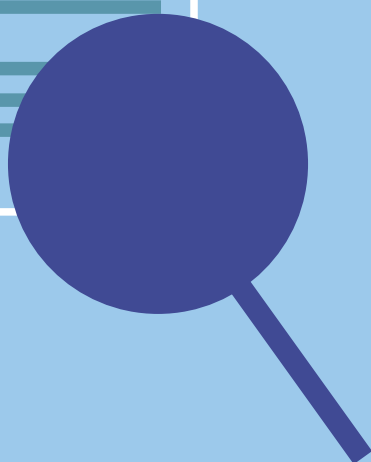
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y Fondo de Asilo, Migración e Integración. (2020) Manual de buenas prácticas en la gestión de la diversidad cultural. Gobierno de España. Recuperado de: <https://www.accem.es/wp-content/uploads/2021/02/MANUAL-DE-BUENAS-PRA%CC%81CTICAS-EN-GESTIO%CC%81N-DE-LA-DIVERSIDAD-CULTURAL.pdf>
- Naciones Unidas. (1990) Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2020) Manual básico para contratar personas migrantes en México. Recuperado de: <https://publications.iom.int/books/manual-basico-para-contratar-personas-migrantes-en-mexico>
- Organización Internacional para las Migraciones. (2020) Manual Informativo: desafíos y oportunidades en la contratación de personas migrantes en México. Recuperado de: <https://publications.iom.int/es/node/2519>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016) La migración laboral en América Latina y el Caribe. Diagnóstico, estrategia y líneas de trabajo en la OIT en la región. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_502766.pdf

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|---|--|---|
| Creación de un instrumento de promoción con criterios que aseguren la participación de personas migrantes. | Instrumento de promoción de postulación a puestos de trabajo. | El instrumento no cuenta con elementos de promoción que aseguren una postulación sin arbitrariedad según el país de origen del postulante. | Preevaluación del instrumento para asegurar su correcto objetivo. |



VI. Eje Funciones de Auditoría



R. 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.

Ejemplo:

- Auditoría coordinada en donde las EFS de la OLACEFS auditan alguna cuestión relacionada con el género.
- Evaluación del desempeño de las políticas públicas nacionales encaminadas a prevenir y/o erradicar la violencia contra la mujer.
- Alentar a que las EFS que realicen auditorías con enfoque en género o en contribución al ODS 5, las compartan en la aplicación ODS.OLACEFS y en SDG Atlas.

Recurso(s) disponible(s):

- Auditoría Superior de la Federación de México. (2019) Informe de Auditoría de Desempeño 1587-DS "Evaluación de la Política Pública de Igualdad de Género". Recuperado de: <https://cutt.ly/DEInBoE>
- Entidad Fiscalizadora Superior de Namibia. (2018) Performance Audit Report on Gender Based Violence (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://afrosai-e.org.za/2018/05/06/performance-audit-report-on-gender-based-violence-namibia-2018/>
- Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadora Superiores. (2018) Auditoría Iberoamericana sobre Igualdad de Género. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/09/INFORME-ODS-5.pdf>
- Organización Latinoamericana de Entidades Fiscalizadora Superiores. (2023) Informe consolidado. Auditoría sobre Violencia de Género; Respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--------------------------------|---|
| Realización de auditorías coordinadas con una periodicidad coordinada entre las EFS parte, con enfoque de género, inclusión y diversidad. | Lista de asistencia y grabaciones de los talleres de planificación y consolidación de resultados de la auditoría coordinada, así como el informe consolidado de la auditoría. | Baja participación de las EFS. | Reuniones coordinadas con las máximas autoridades de las EFS sobre la relevancia de la recomendación. |

R. 6.2

Promover mesas de diálogo entre la OLACEFS y otras organizaciones regionales (como EUROSAL, ASOSAL y PASAL, 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, diversidad e inclusión.

Ejemplos:

- Mesa de diálogo entre la OLACEFS y AFROSAI-E, ya que la secretaría de esta organización regional se encuentra en proceso de elaboración de una política de género, y algunas EFS que integran dicha organización igualmente han desarrollado políticas de género al interior de las mismas.
- Mesa de diálogo con cooperantes como GIZ y CAAF, ya que ambos han realizado actividades y/o apoyado iniciativas en materia de género. Intercambiar ideas con Transparency International o U4 Anti-Corruption Resource Centre, quienes llevan a cabo estudios en materia de sextorsión, y corrupción y género, respectivamente.

Recurso(s) disponible(s):

- Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de África. (2021) AFROSAI-E conducts gender equality virtual session (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://u-intosai.org/news/afrosai-e-conducts-gender-equality-virtual-session/>
- Cooperación Alemana. (2015) La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo. Recuperado de: https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-es-La_perspectiva_de_genero_en_la_cooperacion_internacional_al_desarrollo.pdf
- Cooperación Alemana. (2016) AFROSAI-GIZ Women Leadership Academy is launched in Gabon (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.giz.de/en/downloads/giz2015-en-women-leadership-academy-2016.pdf>
- Cooperación Alemana. (2021) Gender & COVID-19 – Gender Week 2021 (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://gender-works.giz.de/videos-2018/>
- Canadian Audit & Accountability Foundation. (2021) Practice Guide to Auditing Gender Equality (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.caaf-fcar.ca/en/gender-equality-concepts-and-context/gender-equality-and-development>
- Transparency International. (2020) Breaking the silence around sextorsión: The links between Power, Sex and Corruption (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.transparency.org/en/publications/breaking-the-silence-around-sextortion>
- U4. (2021) Corruption and Gender Equality (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.u4.no/publications/corruption-and-gender-equality-hd.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|---|
| Mesas de diálogo entre la OLACEFS y otras organizaciones regionales y cooperantes en un plazo de dos años. | Listas de asistencia, minuta de la reunión, fotos. Minutas de reuniones. | Los temas de género, diversidad e inclusión no cobran la relevancia necesaria en las mesas de diálogo entre la OLACEFS y otras instancias internacionales. | La OLACEFS debe promover como un punto relevante en la tabla de temas de las mesas de diálogo la experiencia en auditorías con enfoque de género. |

R. 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.

Ejemplo:

Pasantías o visitas técnicas (virtuales o presenciales) en donde personal de una EFS brinde acompañamiento al personal de otras EFS para la incorporación de temáticas de género.

Recurso(s) disponible(s):

- Cooperación Alemana. (2015) La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo. Recuperado de: https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-es-La_perspectiva_de_genero_en_la_cooperacion_internacional_al_desarrollo.pdf
- ONU MUJERES. (2018) Hacia el fin del acoso sexual: la urgencia y la necesidad del cambio en la era del #metoo. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Towards-an-end-to-sexual-harassment-es.pdf>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|---|
| 100% de cumplimiento de las instancias coordinadas para el plazo de un año. | Fotos, listas de asistencia, informe final anual de las actividades realizadas. | No se contabiliza de manera coordinada las actividades realizadas. | Informar al GTG sobre las actividades realizadas para registro anual. |



R. 6.4

Propiciar que el órgano de auditoría interna incluya en sus auditorías el cumplimiento de la normativa referida a género, inclusión y diversidad.

Ejemplo:

- Inclusión en el plan operativo anual, acciones de auditoría interna referidas al cumplimiento de la normativa existente en materia de género, inclusión y diversidad.
- Auditoría Interna redacta un informe con los resultados de la normativa referida a género, inclusión y diversidad para presentar a las máximas autoridades de la EFS y disponible para todo el personal. Dicho informe incluye recomendaciones, y establece el seguimiento de las mismas.

Recurso(s) disponible(s):

- Canadian Audit & Accountability Foundation (s.f) Practice Guide to Auditing Gender Equality (disponible en inglés). Recuperado de: <https://www.caaf-fcar.ca/en/gender-equality-concepts-and-context/the-importance-of-auditing-for-gender-equality>
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (s.f) Gender Audit (disponible en inglés). Recuperado de: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-audit>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|--|--|--|---|
| Cumplimiento superior o igual al 60% de la meta anual de incorporación de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las auditorías internas de la EFS. | Informe de auditorías internas al cumplimiento de las normas orientadas a temas de género, inclusión y diversidad. | Las personas encargadas de auditar no aplican en sus auditorías esta revisión. | Capacitación continua a las personas auditoras y encargadas de la implementación, sobre la relevancia de estos temas. |

R. 6.5

Promover la colaboración activa de las EFS con organizaciones de la sociedad civil, particularmente con aquellas enfocadas en la promoción de la igualdad de género, diversidad, inclusión y no discriminación, a efecto de incorporar estos enfoques en las distintas etapas de auditoría.

Ejemplo: Mesas de diálogo con organizaciones de la sociedad civil enfocadas en temáticas de género, a fin de intercambiar ideas sobre cómo las EFS pueden tener una participación más activa en la promoción de la igualdad de género a través de su labor fiscalizadora.

Recurso(s) disponible(s):

- Canadian Audit & Accountability Fundation. (2021) Cómo colaboran las Entidades Fiscalizadoras con la sociedad civil. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2021/05/05-CAAF-0206-%E2%80%93-Survey-Results-ESP-FINAL-May-10.pdf>
- Banco Mundial, ACIJ y OLACEFS. (2015) Introducción a participación ciudadana en las entidades fiscalizadoras superiores. Recuperado de: <https://www.efsy Ciudadania.org/e-participatoryaudit/esp/module-01/index.php>
- Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2021) Engagement With Civil Society – A Framework for SAIs (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.intosaicbc.org/sai-civil-society-engagement-framework-now-available/>

Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|---|--|--|
| Cumplimiento igual o superior 60% de cumplimiento de la planificación de actividades anuales en donde se incluyan organizaciones de la sociedad civil enfocada en la promoción de la igualdad de género, diversidad, inclusión y no discriminación. | Listas de asistencia, fotos, minutas de la reunión. | Las organizaciones de la sociedad civil no presentan interés en participar de este tipo de instancias. Las EFS y/o las organizaciones de la sociedad civil no presentan interés en participar de este tipo de instancias. | La EFS deberá promover la participación de las organizaciones de la sociedad civil en distintos espacios sociales. |

R. 6.6

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 y recomendaciones internacionales sobre Derechos Humanos y de la Agenda 2030.

Ejemplo:

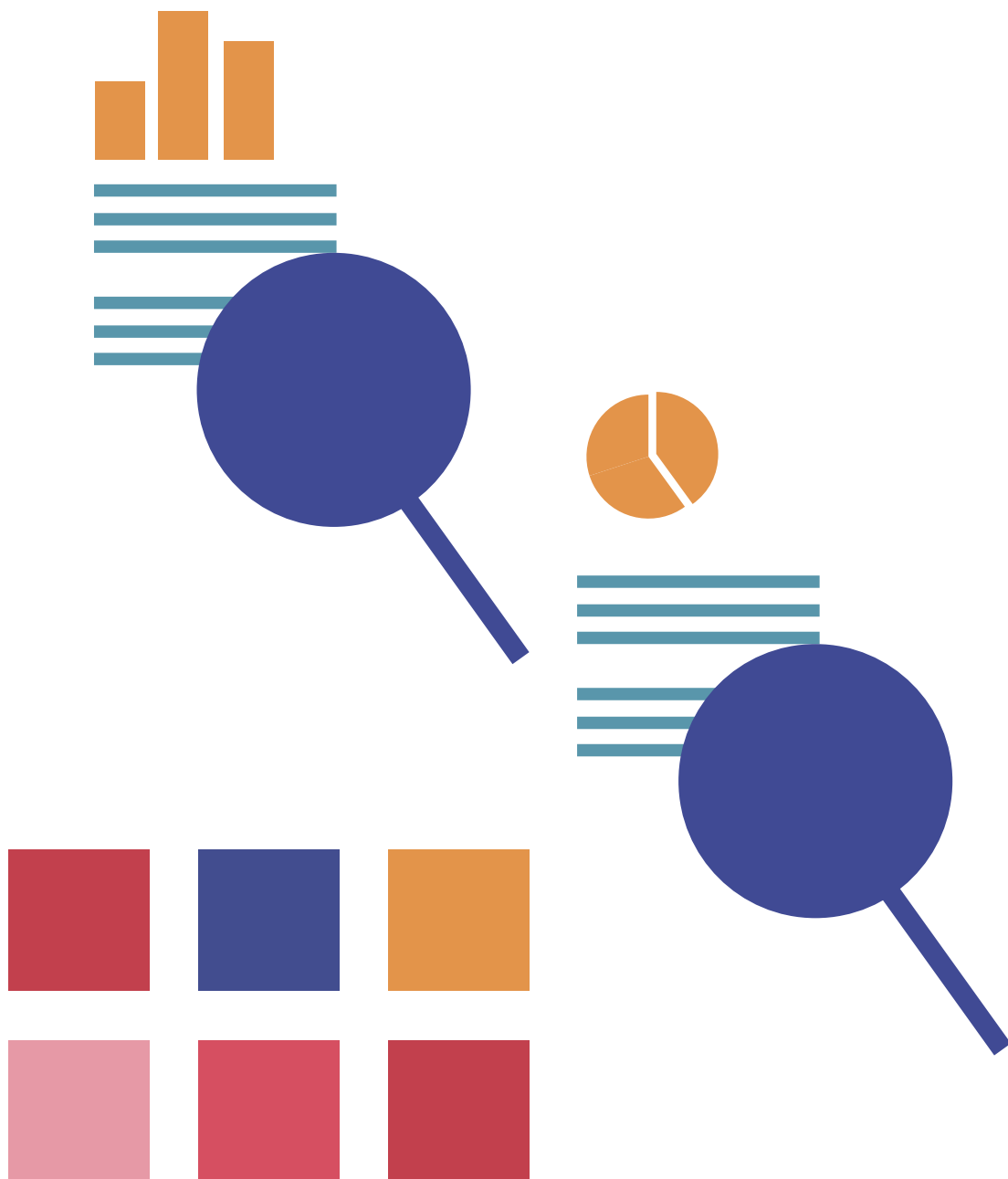
- Cursos de capacitación para el personal, tanto directivo como operativo de las EFS, con el fin de profundizar sobre la temática de género y de cómo incorporarla a su labor fiscalizadora.
- Intercambio con otras EFS, organizaciones de la sociedad civil, cooperantes o *stakeholders* con experiencia en la materia.

Recurso(s) disponible(s):

- Canadian Audit & Accountability Foundation. (2016) Practice Guide to Audit Gender Equality (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.caaf-fcar.ca/images/pdfs/practice-guides/Practice-Guide-to-Auditing-Gender-Equality.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2008) Manual para facilitadores de Auditorías de Género: Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_094522.pdf

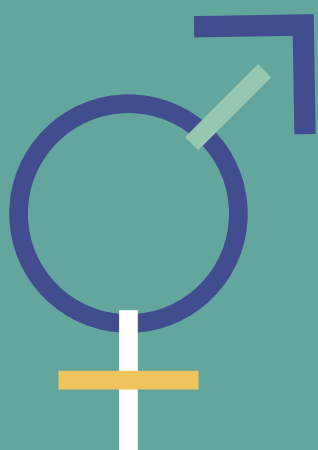
Indicador:

| Indicador | Medio de verificación | Riesgos | Medio de contingencia |
|---|--|---|---|
| Declaración aprobada por la asamblea general de la OLACEFS, que llame a 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. | Declaración de la asamblea general de la OLACEFS suscrita por las EFS. | Que la declaración no se firme por todas las EFS, o que sea suscrita pero no sea eficaz ni se dé seguimiento oportuno a la misma. | La presidencia del GTG debe promover este tipo de auditorías con las máximas autoridades de las EFS con anterioridad a la asamblea general. |



Glosario

| | |
|---|-------|
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |
| ■ | _____ |



Abuso

El término abuso “se utiliza para indicar todos los comportamientos que se apartan de una conducta razonable e implican el uso indebido de la fuerza física o psicológica”².

Abuso económico

El abuso económico o financiero incluye cualquier conducta que mantenga el poder y el control sobre las finanzas, tales como el prevenir que una pareja obtenga o mantenga una posición de trabajo, el hacer que una pareja pida dinero por cada gasto, el limitar el acceso de una pareja a fondos y al conocimiento de finanzas familiares, el controlar los fondos de la pareja, el dañar el crédito de la pareja, entre otras situaciones, etc³.

Abuso físico

El abuso físico puede variar desde aquel que causa moretones hasta aquel causante de homicidio. A menudo, el abuso físico aumenta hasta ser frecuente y convertirse en ataques serios.

Los siguientes son algunos ejemplos de abuso físico: golpes, puñetazos, mordeduras, quemaduras, restringir movimiento, estrangulamiento (produciendo asfixia), daño de propiedad o de artículos de valor, etc⁴.

Abuso psicológico

La violencia psicológica o mental incluye cualquier acción que afecta la salud mental y el bienestar de una pareja, tales como: el uso de insultos, el criticismo constante, el hostigamiento, el echar la culpa de todo a la víctima, el ser posesivo(a) y celoso (a) en extremo, el mantenerse alejada o sin contacto con la familia y amigo(a)s, la intimidación y la humillación.

Otro tipo de abuso emocional es el acecho, el cual puede ser un patrón de conducta aparentemente inocente o acciones obviamente criminales que hacen que las víctimas teman por su seguridad o por la de sus seres queridos⁵.

2 Chappell & Di Martino (2006) Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf

3 Woman Against Abuse (s.f) Tipos de abuso. Recuperado de: <https://www.womenagainstabuse.org/en-espanol/tipos-de-abuso>

4 Woman Against Abuse (s.f). Tipos de abuso. Recuperado de: <https://www.womenagainstabuse.org/en-espanol/tipos-de-abuso>

5 Woman Against Abuse (s.f) Tipos de abuso. Recuperado de: <https://www.womenagainstabuse.org/en-espanol/tipos-de-abuso>

Abuso sexual

Cualquier acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual u otro acto dirigido contra la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de su relación con la víctima, en cualquier ámbito⁶.

Accesibilidad universal

Es la actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas en su mayor extensión posible⁷.

Acción formativa

Acción dirigida a la adquisición y/o mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios⁸.

Acoso

El acoso es cualquier conducta inapropiada y no deseada que razonablemente se podría esperar o percibir como una ofensa o humillación a otra persona. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otro o que crean un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo⁹.

Acoso en línea

Consiste en utilizar la tecnología para amenazar, avergonzar, intimidar o criticar a otra (s) persona (s) o grupo de personas mediante ataques personales, divulgación de información confidencial o falsa u otras acciones. Los actos de ciberagresión poseen unas características concretas que son el anonimato de la persona agresora, su velocidad y su alcance¹⁰.

6 Organización Mundial de la Salud. (2021) Violencia contra la mujer. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

7 Corporación Ciudad Accesible (2017) Accesibilidad y diseño universal. Recuperado de: <https://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2017/04/Ficha-1-Accesibilidad-y-dise%C3%B1o-universal.pdf>

8 <https://aenao.com/definiciones-de-formacion-profesional-para-el-empleo/>

9 ONU WOMEN (2008) Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority. Recuperado de: <https://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html>

10 UNICEF. (s.f.) Ciberacoso: Qué es y cómo detenerlo. Recuperado de: <https://www.unicef.org/es/end-violence/ciberacoso-que-es-y-como-detenerlo>.

Acoso laboral

Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, por cualquier medio, que tiene como resultado para las personas afectadas su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo¹¹.

Acoso por razones de género

Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo, identidad o expresión de género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo, identidad o expresión de determinado, e incluye el acoso sexual¹².

Auditorías coordinadas

Auditoría ejecutada por diferentes EFS que permite analizar distintas perspectivas sobre un mismo tema y, al mismo tiempo, presentar un panorama de cómo es tratado el tema a nivel nacional o regional¹³.

Brecha salarial

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. En otras palabras, la brecha salarial es el porcentaje menor del salario que recibe una mujer, por realizar el mismo trabajo que un hombre¹⁴.

Capacitar

Conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que las personas funcionarias desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias¹⁵.

- 11 Biblioteca del Congreso Nacional. (2021) Guía legal sobre acoso laboral. Chile. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/acoso-laboral>
- 12 Convenio OIT 190 (Junio 2019) Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- 13 CCC de la OLACEFS (2020) Manual de Auditorías Coordinadas, pág. 6. Recuperado de: https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2020/07/Manual-de-Auditorias-Coordinadas-de-la-OLACEFS_2020.pdf&hl=es
- 14 ONU MUJERES (s.f) ¿Qué es la brecha salarial de género? Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- 15 Universidad de Chile. (s.f.). Desarrollo organizacional y Capacitación. Recuperado de: <https://uchile.cl/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-economicos-y-gestion-institucional/direccion-de-gestion-y-desarrollo-de-personas/desarrollo-organizacional-y-capacitacion/preguntas-frecuentes/definiciones>

Cargos/funciones feminizadas

Se refiere a aquellos cargos que tradicionalmente han sido ocupados por mujeres, cuyo motivo se debe a razones externas a la institución y/o al EFS, por ejemplo, factores culturales, mayor número de postulantes mujeres, o feminización del tipo de estudios¹⁶.

Cargos/funciones masculinizadas

Se refiere a aquellos cargos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, cuyo motivo se debe a razones externas a la institución y/o al EFS, por ejemplo, factores culturales, mayor número de postulantes hombres, o masculinización del tipo de estudios¹⁷.

Clima laboral

Contexto de trabajo percibido y descrito por el equipo de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actividades, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización¹⁸.

Dilemas éticos

Decisión que requiere una elección entre conjuntos de valores y principios en competencia, a menudo en situaciones complejas. Los dilemas éticos pueden surgir de opciones igualmente atractivas que podrían justificarse como “correctas” en situaciones particulares y puede que no sea tan fácil discernir cuál podría ser la opción “correcta” y cuál podría ser la opción “incorrecta” o si la acción es legal o ilegal. De este modo, la elección ética será entre el bien y el bien en lugar de entre el bien y el mal¹⁹.

Discapacidad

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás²⁰.

16 Fuente: Creación propia CGR.

17 Fuente: Creación propia CGR.

18 Bordas (2016), citado en Sánchez y Melo. (2021) Recuperado de: <https://rches.utem.cl/articulos/clima-laboral-como-factor-influente-en-el-nivel-de-productividad-caso-union-soluciones-s-a-s/>

19 European Court of Auditors (2006) Ethics Matters, https://www.eca.europa.eu/Other%20publications/ETHICS/ETHICS_EN.PDF; Cranston, N., Kimber, M., 2004, Public Sector Managers and Ethical Dilemmas

20 Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccoconv.pdf>

Discriminación

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas²¹.

Discriminación laboral

Cualquier distinción, exclusión, restricción 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; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados²².

Diversidad cultural

Se refiere a la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro y entre los grupos y las sociedades. La diversidad cultural se manifiesta no sólo en las diversas formas en que se expresa, enriquece y transmite el patrimonio cultural de la humanidad mediante la variedad de expresiones culturales, sino también a través de distintos modos de creación artística, producción, difusión, distribución y disfrute de las expresiones culturales, cualesquiera que sean los medios y tecnologías utilizados²³.

21 Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

22 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio de Igualdad y No discriminación. Página 23. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

23 UNESCO (2005) Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales, Artículo 4.1, https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/2811_16_passport_web_s.pdf

Estereotipos raciales

Preconcepciones y prejuicios generalizados sobre los atributos o características que poseen las personas de un determinado colectivo, basados en el color de su piel, y que sostienen limitaciones a las capacidades y facultades de las personas de un grupo para tomar decisiones, desarrollar actividades y ejercer sus derechos, así como la persistencia de brechas económicas, sociales y políticas. Son definidos socialmente y moldeados por la cultura y su posterior naturalización obedece a determinantes socioeconómicos, políticos, culturales e históricos²⁴⁻²⁵.

Etnia

Se refiere a un grupo humano que comparte una ascendencia, además de costumbres, y un territorio, creencias, una cosmovisión, un idioma o dialecto y una aproximación simbólica al mundo semejante, y estos elementos compartidos le permiten tanto identificarse a sí mismo como ser identificado por los demás. Se alude a una identidad colectiva que le confiere fortaleza como grupo cultural tanto hacia adentro como hacia afuera, lo que no quita el hecho que este contenga dentro de sí sus propias diferenciaciones sociales, económicas y políticas²⁶.

Exclusión

Significa que determinados individuos o grupos de personas tienen condiciones desiguales o desventajosas en el acceso a determinados bienes, servicios o recursos con relación a otras personas o grupos sociales, que se encuentran en posiciones privilegiadas. En la exclusión, las personas marginadas no tienen acceso (o experimentan serias dificultades para acceder) a oportunidades laborales, formativas, culturales o políticas en la sociedad en que viven, a los servicios básicos, al sistema de salud o de protección social²⁷.

Gestión de personas

Ámbito de la gestión institucional orientada al desarrollo de las personas durante el ciclo de vida laboral, cuya finalidad es potenciar el talento, la motivación y el desempeño de las personas funcionarias con miras al logro de los objetivos institucionales²⁸.

24 CEPAL (2020) Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina, p. 26, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46191/S2000226_es.pdf?sequence=4

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

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

27 CEPAL. (2011) Caja de herramientas para la inclusión de pueblos indígenas y afrodescendientes en los censos de población y vivienda. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1446/3/S2011512_es.pdf

28 Ana Arriba González de Durana (Enero 2002) El concepto de exclusión en política social

Grupos en situación de vulnerabilidad

Ciertos grupos o sectores de la sociedad que sufren tratos discriminatorios debido a una particular condición o situación de discriminación histórica. Algunos de ellos como, pueblos indígenas, mujeres, migrantes, refugiados, apátridas, víctimas de trata de personas y desplazados internos, niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA), defensores y defensoras de derechos humanos, afrodescendientes, personas privadas de la libertad, personas gays, bisexuales, lesbianas, trans e intersex (en adelante personas LGBTI), personas con discapacidad y personas mayores²⁹.

Hostigamiento/Acoso sexual

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”³⁰.

Inclusión

Es un proceso para identificar y responder a la diversidad de las necesidades de las personas para mejorar sus habilidades, oportunidades y promover su dignidad, especialmente de aquellas que se encuentran en desventaja o condiciones de vulnerabilidad para que puedan participar en pie de igualdad en la sociedad. Es una herramienta que permite la realización plena de los derechos y el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas para la plena participación de todas las personas en la sociedad³¹⁻³².

Inclusivo/Incluyente

Aquello que se adapta o acepta a todas las personas, considerando sus contextos y diversidad, y que promueve la realización de sus derechos y garantizando su acceso, permanencia y participación en todos los aspectos de la vida pública, así como a servicios y oportunidades. Implica un conjunto de acciones orientadas a eliminar las barreras que limitan su participación en condiciones de igualdad³³⁻³⁴.

29 Fuente: Creación propia CGR.

30 CIDH (2019) Igualdad y No Discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNo-Discriminacion.pdf>

31 Organización Internacional del Trabajo (OIT) El hostigamiento o acoso sexual (s.f) Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

32 ONU (2018) Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad, página 23. Recuperado de: https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf

33 Banco Mundial (2013) Inclusión social: clave de la prosperidad para todos. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16195/817480WP0Spani0IC00InclusionMatters.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

34 Banco Mundial (2013) Inclusión social: clave de la prosperidad para todos. P. 7-11. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16195/817480WP0Spani0IC00InclusionMatters.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Institucionalización de la perspectiva/ enfoque de género

La perspectiva de género logra institucionalizarse cuando este enfoque se integra en una práctica natural dentro de una institución, manifestándose tanto a nivel de los objetivos como de en sus actividades y reglas formales e informales. Implica el reconocimiento de la existencia de un sistema desigual de relaciones de poder entre los géneros, y la necesidad de diseñar acciones positivas para mitigar las brechas de género. La institucionalización no debe limitarse a la inclusión o adición a las estructuras y objetivos ya existentes, y más bien concebirse bajo un enfoque transversal e intersectorial³⁵.

Lenguaje Neutro

El lenguaje neutro en cuanto al género es un término genérico que engloba el uso del lenguaje inclusivo o equitativo en cuanto al género. Evita opciones léxicas sesgadas, discriminatorias o degradantes que sólo refieren a uno de los sexos, identidad o género, permitiendo reducir los estereotipos de género y favorecer los cambios sociales³⁶.

Medida integral

Se entiende por medida integral, aquella en donde distintos problemas se articulan de manera conjunta con el fin de solucionar una situación inicial. De esta forma, se respetan las distintas áreas en consideración, sin dejar fuera, elementos centrales como la conciliación de la vida privada con la vida laboral³⁷.

Migrantes/Personas migrantes

Toda persona que se traslada fuera de su lugar de residencia habitual ya sea dentro de un país o a través de una frontera internacional, de manera temporal o permanente, y por diversas razones. Este término comprende tanto a las personas cuya forma particular de traslado está jurídicamente definida; así como las personas cuya situación o medio de traslado no estén expresamente definidos en el derecho internacional³⁸.

35 ONU (2018) Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad, página 23. Recuperado de: https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf

36 Parlamento europeo. (2018) Un lenguaje neutral en cuanto al género. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

37 Organización de las Naciones Unidas (2018) Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad, p. 23, https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf

38 ONU Migración. (2019) Definición de la OMI del término "Migrante". Recuperado de: <https://www.iom.int/es/definicion-de-la-omi-del-termino-migrante>

Paridad

Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada entre los géneros en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política de las mujeres y otras diversidades sexuales y de género³⁹.

Persona con discapacidad

Persona que tiene condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás⁴⁰⁴¹⁴².

Persona no binaria

Son aquellas personas que no se identifican única o completamente como mujeres o como hombres; es decir, que trascienden del binario mujer-hombre. Las identidades no binarias reúnen, entre otras categorías identitarias, a personas que se identifican con una única posición fija de género distinta de mujer u hombre, personas que se identifican parcialmente como tales, personas que fluyen entre los géneros por períodos de tiempo, personas que no se identifican con ningún género y personas que disienten de la idea misma del género⁴³⁻⁴⁴⁻⁴⁵.

-
- 39 OEA. (2021) Institutionalization of a gender approach in the ministries of labor of the Americas. p.3 Extraído de: <https://www.oas.org/en/CIM/docs/SeguimientoTalleres-G%C3%A9neroTrabajoDecente-EN.pdf>
- 40 Cullin-Grau, N. (2014) La interseccionalidad en las nuevas políticas sociales: un acercamiento analítico-conceptual. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792014000100001
- 41 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, art. 1.(s.f) Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- 42 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, art. 1.1 (s.f) Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- 43 Organización Internacional para los Migrantes (s.f) Términos fundamentales sobre migración, Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion>
- 44 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. 44. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- 45 Organización Internacional para la Migración y Agencia de las ONU para los Refugiados (2017) Sesión informativa sobre LGBTI material para participantes. Trabajo con personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) en desplazamiento forzado y en contexto humanitario, Organización de las Naciones Unidas, p. 7. Recuperado de: <https://www.acnur.org/5d-decd324.pdf>

Personas refugiadas

Persona que, debido a fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentre fuera del país de su nacionalidad y no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera acogerse a la protección de tal país; o que, careciendo de nacionalidad y hallándose, a consecuencia de tales acontecimientos, fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, no pueda o, a causa de dichos temores, no quiera regresar a él⁴⁶.

Perspectiva de género

Categoría analítica enfocada en describir y relevar las diferencias entre las experiencias de vida que tienen las personas dependiendo de su sexo biológico y/o identidad de género, y que guardan un vínculo directo con las ideas y/o estructuras e intersubjetividades sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, y que imponen ciertos estereotipos y conductas a las categorías biológicas o de género. La perspectiva de género permite reconocer la realidad diferenciada que experimentan las personas, a causa del sistema de intersubjetividades patriarcales vigentes en un medio social, que históricamente perjudica a las mujeres, relegándolas a una posición inferior a la de los hombres⁴⁷.

Racismo

Teoría, doctrina, ideología o conjunto de ideas que enuncian un vínculo causal entre las características fenotípicas o genotípicas de las personas o grupos y sus rasgos intelectuales, culturales y de personalidad, incluido el falso concepto de la superioridad racial y que da lugar a desigualdades raciales y a la noción de que las relaciones discriminatorias entre los grupos están moral y científicamente justificadas⁴⁸.

Raza

Concepto que se ha construido y empleado para justificar las diferenciaciones entre grupos humanos basadas en lo fenotípico, y que alude a la división taxonómica del género humano a partir de distinciones biológicas, morfológicas y fisiológicas. Como sostiene Stavenhagen (2001), el término “raza” se ha utilizado “no como un referente biológico demostrado empíricamente, sino como una construcción social que toma como criterios de clasificación algunos rasgos biológicos visibles”. Sin embargo, la biología genética ha probado que la especie humana no posee esta división racial, y que todos los seres humanos comparten los mismos rasgos biológico⁴⁹.

46 Organización de las Naciones Unidas. Desafíos globales, Migración. Recuperado de: [https://www.un.org/es/global-issues/migration#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20para%20las%20Migraciones%20\(OIM\)%20define%20a%20un,2\)%20el%20car%C3%A1cter%20voluntario%20](https://www.un.org/es/global-issues/migration#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20para%20las%20Migraciones%20(OIM)%20define%20a%20un,2)%20el%20car%C3%A1cter%20voluntario%20)

47 Organización Internacional para los Migrantes (2006) Derecho internacional sobre migración. Glosario sobre migración, Organización de las Naciones Unidas, p. 41. Recuperado de: <https://www.corteidh.or.cr/sitios/Observaciones/111/Anexo4.pdf>

48 Instituto Nacional de las Mujeres (2007), Glosario de género, México, Instituto Nacional de las Mujeres, p. 102.

49 Organización Panamericana para la Salud, Discapacidad. Recuperado de: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Roles de género

Conjunto de conductas y expectativas que condicionan las actividades, tareas y responsabilidades de las personas y las jerarquiza y valora de manera diferenciada según el sexo biológico. Se dividen en rol productivo (actividades desarrolladas en el ámbito público con el fin de producir bienes y servicios y que generan ingresos y reconocimiento), rol reproductivo (actividades de reproducción social que garantizan el bienestar y supervivencia de la familia, como las actividades domésticas y de cuidado), rol de gestión comunitaria (actividades que aseguran la provisión y mantenimiento de los recursos para el consumo colectivo) o el rol de política comunitaria (liderazgo a nivel comunitario, que genera poder o estatus)⁵⁰⁵¹.

Segregación

Marginación, exclusión o discriminación de la que puede ser víctima una persona o un grupo de personas por motivos raciales, sociales, políticos, religiosos o culturales. La segregación puede manifestarse en el acceso selectivo al trabajo, la salud, la educación, los recursos básicos o la propiedad privada por parte de grupos sociales privilegiados en detrimento de otros⁵².

Sensibilización

Forma de generar conciencia en las personas funcionarias sobre un tema a través de diferentes actividades⁵³.

Sexismo

Todo acto, gesto, representación visual, palabra hablada o escrita, práctica o comportamiento, desarrollado en el ámbito público o privado, que lleve por base la idea de que una persona o un grupo de personas es inferior a causa de su sexo, que se produzca en el ámbito público o privado, en línea o de forma presencial, con el propósito o el efecto de:

- i. violar la dignidad o los derechos inherentes a una persona o a un grupo de personas;
 - o

50 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, art. 1.(s.f) Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

51 Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario para la igualdad, consulta en línea. (s.f) Recuperado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

52 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, art. 1.1 (s.f) Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

53 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2021) Día Internacional de la Visibilidad Trans: la CIDH llama los Estados a garantizar el derecho a la identidad de género de las personas no binarias. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/prensa/comunicados/2021/079.asp#:~:text=En%20ese%20marco%2C%20la%20CIDH,dentro%20del%20binario%20mujer%2Dhombre>

- ii. provocar daños o sufrimientos físicos, sexuales, psicológicos o socioeconómicos a una persona o a un grupo de personas; o
- iii. crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; o
- iv. que constituya un obstáculo para la autonomía y la plena realización de los derechos humanos de una persona o un grupo de personas; o
- v. mantener y reforzar los estereotipos de género.

El sexismo resulta en humillaciones y un ambiente social degradante para quien lo sufre, limitando sus oportunidades y actividades, tanto en el entorno de trabajo, como en la esfera pública o privada, o en línea⁵⁴.

Sexo

Características determinadas biológicamente, con particularidades genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base son clasificadas las personas al nacer como hombres o mujeres. Las personas intersex son aquellas cuyo cuerpo tiene una combinación de características biológicas de hombres y mujeres⁵⁵⁵⁶⁵⁷.

Tareas de cuidado

Actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Incluye las tareas cotidianas de gestión y sostenimiento de la vida, como el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, el cuidado de los cuerpos, la educación y formación de las personas, el mantenimiento de las relaciones sociales o el apoyo psicológico a los miembros de la familia. Las actividades de cuidado suelen ser asociadas a mujeres y niñas, y no compensarse monetariamente⁵⁸.

54 Council of Europe. (2019) Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to member States on preventing and combating sexism. Extraído de: <https://rm.coe.int/cm-rec-2019-1e-sexism/1680a217ca>

55 Lampert Grassi, María del Pilar (2017) Evolución del concepto de género: Identidad de género y la orientación sexual, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado de: <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=56104>

56 Organización de los Estados Americanos (2012) Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: Algunos términos y estándares relevantes, p. 3. Recuperado de: http://www.oas.org/dil/esp/cp-cajp-inf_166-12_esp.pdf

57 Organización de los Estados Americanos (2019) Guía para la atención integral a personas LGBTQ+ mayores de edad, víctimas de trata de personas en Guatemala, p. 10. Recuperado de: <https://www.oas.org/ext/es/seguridad/red-prevencion-crimen/Recursos/Biblioteca-Digital/ArtMID/1698/ArticleID/2693/userid/-1/Gu%C3%ADa-para-la-Atenci%C3%B3n-Integral-a-Personas-LGBTIQ-Mayores-de-Edad-V%C3%ADctimas-de-Trata-de-Personas>

58 Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID 19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación"- ONU Mujeres- CEPAL (2020) https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45916/190829_es.pdf

Trabajo no remunerado

Aquellas actividades que se realiza sin pago alguno. Contempla principalmente el trabajo doméstico y las labores de cuidado de niños, niñas, personas de la tercera edad, personas con discapacidad y/o personas enfermas, y actividades de apoyo escolar o de aprendizajes⁵⁹⁻⁶⁰.

Valores éticos

Definen lo que es importante y deben impulsar las decisiones de las EFS y del personal de las EFS, de este modo, son una guía de comportamiento incorporándolos en el trabajo diario y situaciones particulares. La ISSAI 130 establece 5 valores éticos esenciales, a saber, integridad, intendencia y objetividad, competencia, comportamiento profesional, confidencialidad y transparencia⁶¹.

Victimización

La Política adopta este término en referencia al fenómeno denominado “victimización secundaria” el cual hace referencia a “consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas y económicas negativas resultantes de la interacción entre la víctima y el sistema jurídico penal”, en este caso, el sistema jurídico penal sería aquel donde la víctima acude denunciar. Si esta interacción causa daño psicológico o sufrimiento a las víctimas involucradas por parte de las instituciones encargadas de prestar atención y responder a la denuncia, debe considerarse “un efecto indeseable grave del sistema de justicia y una instancia de la victimización secundaria de las víctimas”⁶². Asimismo, se consideran parte de estos efectos; a la falta de celeridad de los procedimientos; la estigmatización y cuestionamiento de la información otorgada por la víctima; falta de privacidad al momento de efectuar la denuncia, como así también en cualquier otra gestión que conduzca a evitar la denuncia o a abandonar la ya efectuada⁶³.

59 ONU-Mujeres. (2015) Recuperado de: <https://onuhabitat.org.mx/index.php/labores-de-cuidado-y-trabajo-domestico-no-remunerado>

60 Delfino, Herzfeld y Arrillaga. (2019) Trabajo no remunerado y uso del tiempo en la Argentina de principios del siglo XXI. Recuperado de: https://societyeconomy.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/6477/8671

61 INTOSAI (2019) ISSAI 130, <https://www.issai.org/pronouncements/issai-130-code-of-ethics/>

62 Frank Steward Orduz Gualdron (2015) VICTIMIZACIÓN Y VIOLENCIA SEXUAL EN EL CONFLICTO ARMADO EN COLOMBIA, pág. 5. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339643529009.pdf>

63 Universidad de Concepción. Recuperado de: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/glosario/>

Violencia

Uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, de forma autoinfligida, o contra otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones⁶⁴.

Violencia en el empleo

Se habla de violencia en el empleo cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la persona) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, y otras conductas susceptibles de causar daño psicológico y moral)⁶⁵.

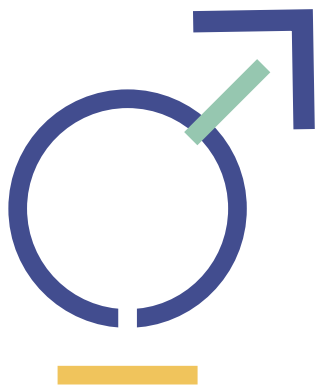
Violencia psicológica

Uso intencional del poder, incluida la amenaza de la fuerza física, contra otra persona o grupo que pueda causar daño al desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Incluye el abuso verbal, la intimidación/acoso, el acoso y las amenazas⁶⁶.

64 OMS (2002) Informe Mundial sobre Violencia y Salud.

65 OIT (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.

66 International Labour Office (2013) Work-related violence and its integration into existing surveys https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf





OLACEFS.COM