

INFORME DE AVANCE Y RESULTADOS
SOBRE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA SOBRE

IGUALDAD

DE GÉNERO

Y NO DISCRIMINACIÓN

EN LAS EFS MIEMBROS DE LA OLACEFS

AGN Auditoría General
de la Nación
REPÚBLICA ARGENTINA

OLACEFS
ORGANIZACIÓN ARGENTINOBRASILEÑA Y DEL CARIBE
DE FISCALÍAS FISCALIZADORAS SUPERIORES

CGID
COMISIÓN DE GÉNERO
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

COMISIÓN SOBRE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD (CGID)



Autoras:

Mgter. Paula Basaldua

Mgter. Leticia Cortese Rodriguez

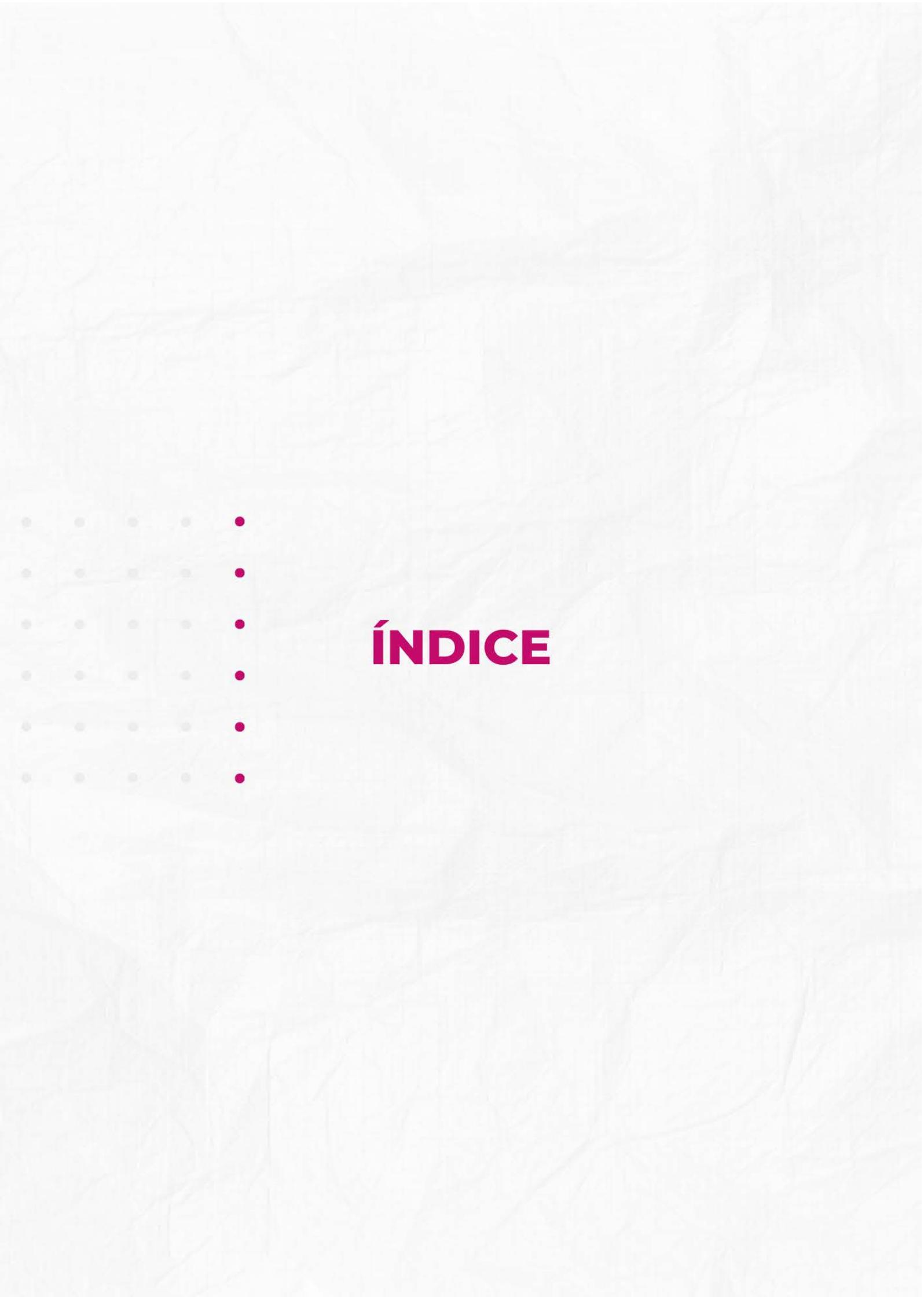
Octubre de 2024
Buenos Aires, Argentina

© Copyright 2024, Organización Latinoamérica de
Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS)

Impreso en Argentina

Los conceptos y opiniones expresados en las obras
doctrinales son de responsabilidad de sus autores.
Se permite la reproducción de esta publicación, en
parte o en su totalidad, sin cambiar el contenido,
siempre y cuando sea mencionada la fuente y no
haya objetivo comercial alguno.

www.olacefs.com



•
•
•
•
•
•
•

ÍNDICE

ÍNDICE

1. AGRADECIMIENTOS.....	6
2. PRESENTACIÓN.....	7
3. ARGUMENTACIÓN.....	9
4. NOTAS METODOLÓGICAS.....	14
5. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	15
5.1 IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA REGIÓN.....	15
5.2 APLICACIÓN TOTAL Y PARCIAL DE RECOMENDACIONES.....	21
5.3 RECOMENDACIONES APLICADAS SEGÚN CATEGORIZACIÓN.....	21
5.4 RECOMENDACIONES APLICADAS POR EJE.....	23
5.4.1 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE EJE Y GRADO DE IMPLEMENTACIÓN.....	25
5.5 RELEVANCIA DE LAS RECOMENDACIONES.....	26
5.5.1 RECOMENDACIONES MÁS VALORADAS POR LAS EFS.....	27
5.5.2 RECOMENDACIONES MENOS VALORADAS POR LAS EFS.....	28
5.6 RESPONSABLE(S) DE IMPLEMENTAR LAS RECOMENDACIONES.....	29
5.7 A QUIÉN VA DIRIGIDA LA RECOMENDACIÓN.....	29
5.8 CAPACIDAD INSTITUCIONAL.....	30
5.8.1 CAPACIDAD INSTITUCIONAL QUE MAYOR CANTIDAD DE PAÍSES POSEEN, PARA LA RECOMENDACIÓN MENCIONADA.....	31
5.8.2 DEBILIDADES EN LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA GESTIONAR LA IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES.....	32
5.8.3 NIVEL DE CONOCIMIENTO PARA APLICAR LAS RECOMENDACIONES.....	33
5.8.4 RECOMENDACIONES PARA LAS CUALES LAS EFS CUENTAN CON MAYOR NIVEL DE CONOCIMIENTO.....	34
5.8.5 RECOMENDACIONES PARA LAS CUALES LAS EFS CUENTAN CON MENOR NIVEL DE CONOCIMIENTO.....	35
5.9 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y APLICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN.....	36
5.9.1 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE CAPACIDAD INSTITUCIONAL “NIVEL DE CONOCIMIENTO” Y APLICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN.....	37
5.10 FACTIBILIDAD DE LA RECOMENDACIÓN.....	38
5.10.1 PLAZOS EN LOS CUALES PODRÍA IMPLEMENTARSE LA RECOMENDACIÓN 38	
5.10.2 RECURSOS FINANCIEROS.....	41
5.10.3 COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL.....	45
5.11 ANÁLISIS CRUZADO DEL EJE CULTURA ÉTICA Y CAPACIDADES INSTITUCIONALES.....	46

5.12 ANÁLISIS CRUZADO DEL EJE INCLUSIÓN Y CAPACIDAD INSTITUCIONAL.....	48
5.13 ANÁLISIS DEL EJE 4: ACOSO/HOSTIGAMIENTO SEXUAL/LABORAL.....	49
5.14 ANÁLISIS DE RECOMENDACIONES PARTICULARES SELECCIONADAS.....	51
6. PROPUESTAS DE MEJORA CONTINUA.....	58
6.1 PROPUESTAS PARA OLACEFS.....	58
6.2 PROPUESTAS PARA LAS EFS.....	59
6.2.1 CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO.....	59
6.2.2 PROPUESTAS DE MEJORA CONTINUA PARA LAS EFS POR NIVELES DE INTERVENCIÓN.....	62
7. ANEXOS.....	66
ANEXO I: LISTADO DE RECOMENDACIONES CON CATEGORIZACIÓN Y EJE.....	66
ANEXO II. GRADO DE APLICACIÓN POR RECOMENDACIÓN.....	76
ANEXO III CANTIDAD DE EFS QUE POSEEN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL, POR RECOMENDACIÓN.....	78
8. BIBLIOGRAFÍA.....	83

1. AGRADECIMIENTOS

Auditoría General de la Nación Argentina

<https://www.agn.gob.ar/>

Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil

<https://portal.tcu.gov.br/espanol/>

Contraloría General de la República de Chile

<https://www.contraloria.cl/portalweb/web/cgr/c>

Contraloría General de la República de Costa Rica

<https://www.cgr.go.cr/>

Contraloría General del Estado de la República del Ecuador

<https://www.contraloria.gob.ec/>

Corte de Cuentas de la República de El Salvador

<https://www.cortedecuentas.gob.sv/index.php/es/>

Contraloría General de Cuentas de Guatemala

<https://www.contraloria.gob.gt/>

Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras

<https://www.tsc.gob.hn/>

Auditoría Superior de la Federación de México

<https://www.asf.gob.mx/Default/Index>

Contraloría General de la República de Nicaragua

<https://www.cgr.gob.ni/>

Contraloría General de la República de Panamá

<https://www.contraloria.gob.pa/>

Contraloría General de la República de Paraguay

<https://www.contraloria.gov.py/>

Cámara de Cuentas de la República Dominicana

<https://www.camaradecuentas.gob.do/>

Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay

<https://www.tcr.gub.uy/>

Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela

<https://www.cgr.gob.ve/>

2. PRESENTACIÓN



Con gran satisfacción les presento el Informe de Avance y Resultados sobre la aplicación de **LA POLÍTICA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN** en las EFS miembros de la OLACEFS.

La Política que fuera aprobada por unanimidad en la XXX Asamblea General Ordinaria de la OLACEFS (Cartagena de Indias- diciembre 2021), cuenta con 101 Recomendaciones, estructuradas en los Ejes de Cultura Ética, Cultura

Organizacional, Gestión de Personas, Acoso, Inclusión, Funciones de Auditoría y Recomendaciones transversales. La misma busca ser un instrumento de planificación institucional que oriente a la organización y a las entidades que la componen sobre los principios que deben regir su actuación en materia de género y no discriminación, y al tipo de acciones que pueden impulsarse para generar cambios con énfasis en contribuir en la seguridad de las personas en un entorno que valora la diversidad, así como para identificar oportunidades de mejora y materializarlas.

Se trata de una nueva forma de demostrar el compromiso de la entidad internacional con la equidad e igualdad de género, reflejando las directrices impartidas en la cuarta meta estratégica de la INTOSAI: esforzarse para maximizar el valor de la organización, tanto para sus EFS miembros como para la organización, en tanto es una vía por la que los organismos de control puedan apoyar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Este Informe que se presenta hoy, fue realizado tomando los Diagnósticos Institucionales de 15 Entidades Fiscalizadoras Superiores de nuestra organización regional: Auditoría General de la Nación Argentina, Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil, Contraloría General de la República de Chile, Contraloría General de la República de Costa Rica, Contraloría General del Estado de la República del Ecuador, Corte de Cuentas de la República de El Salvador, Contraloría General de Cuentas de Guatemala, Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras,

Auditoría Superior de la Federación de México, Contraloría General de la República de Nicaragua, Contraloría General de la República de Panamá, Contraloría General de la República de Paraguay, Cámara de Cuentas de la República Dominicana, Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay y Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela.

Dichos Diagnósticos fueron elaborados en base a las respuestas al Estudio de Factibilidad y permitirán a cada institución tener una mirada global de algunos elementos relevantes para tener en cuenta, como la capacidad de gestión, normativa, técnica, financiera y la colaboración institucional de los siete Ejes en los que se estructura la Política.

Este Estudio tiene como objetivo evaluar la implementación de las principales recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación para conocer el estado de situación de las EFS de la región, identificando los Ejes más avanzados en su implementación y cuáles son aquellos en los que se deben centrar los esfuerzos y las capacidades futuras.

Asimismo, busca conocer las recomendaciones más factibles a ser desarrolladas por las distintas EFS, verificar el estado en el que se encuentra implementada la Política en las EFS de la OLACEFS en relación a las recomendaciones contempladas y trazar líneas de acción para fortalecer la Política de género dentro de nuestra organización.

Trabajamos convencidos en que el enfoque de género en el control gubernamental es esencial para promover la transparencia, la rendición de cuentas y la eficacia en la gestión pública. Es por ello que ratificamos la necesidad de avanzar en los derechos de mujeres y diversidades en toda América Latina, en busca de una sociedad regional más justa e igualitaria.

Agradecemos a todos los responsables institucionales y técnicos de estas 15 EFS por apoyar esta iniciativa y por su compromiso e impulso para lograr la igualdad de género, la diversidad y la inclusión al interior de sus organismos de control.

LIC. GRACIELA DE LA ROSA

Auditora General de la Nación Argentina

Presidenta de la Comisión sobre Género, Inclusión y Diversidad (CGID)

3. ARGUMENTACIÓN

La **igualdad de género** implica un compromiso social con los derechos humanos. Respetar y promover la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de igual forma para mujeres y hombres, niñas y niños y otras identidades sexo genéricas no significa que las personas deban ser iguales, sino que los derechos y responsabilidades, así como las oportunidades de desarrollo deberán tener en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de los diversos géneros, reconociendo las diferencias entre las mujeres, los hombres y las personas de identidades de género diversas. La igualdad de género no es un “asunto de mujeres”, sino que atañe y debe involucrar a toda la sociedad (MIDEPLAN CR, 2017).

La **Agenda 2030** resalta entre sus *Objetivos de Desarrollo Sostenible* el **ODS 5** referido a la **Igualdad de Género**¹, llamando a tomar acciones específicas y transversales para mejorar el acceso y disfrute de los derechos humanos a mujeres y niñas en todo el mundo, que se encuentran en clara desventaja y afectadas por la discriminación y las violencias de género en los distintos ámbitos de la vida social.

A su vez, los **Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género** reafirman la necesidad urgente de respetar, promover y garantizar los derechos humanos sin discriminación de las personas “sobre la base de la igualdad y sin discriminación alguna”².

Las desigualdades de género en Latinoamérica y El Caribe.

Establecer medidas que garanticen la igualdad de género y la no discriminación en los organismos públicos no solo implica una respuesta a la obligación de los Estados de cumplir con los tratados internacionales de Derechos Humanos en sus territorios, sino que también, a un nivel más práctico, una actuación en este sentido impactará en la reducción de las brechas de desigualdad de género en cada uno de los organismos y sus ámbitos de influencia.

Para ilustrar la dimensión de tales brechas citamos algunos datos de la región relevados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL):

¹ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

² https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

- En América Latina y el Caribe, 1 de cada 4 mujeres no cuenta con ingresos monetarios propios, en contraste con 1 de cada 10 hombres.
- Sólo la mitad de las mujeres están en el mercado laboral, en contraste con el 75% de participación de los hombres.
- De 11 países de la región con datos sobre el ingreso laboral medio desagregado por sexo, solo uno muestra un resultado muy cercano a la igualdad (99,7%); en los demás, las mujeres perciben ingresos laborales que corresponden a valores de entre el 70,1% y el 94,5% de los ingresos de los hombres.
- Las mujeres están subrepresentadas en las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) en 16 países de la región.
- Las mujeres son más de la mitad de la población de la región, pero representan tan solo el 35,8% de los escaños de parlamentos nacionales (2023), 27,2% de los escaños de los órganos deliberantes de gobiernos locales (2023) y el 36,9% de los cargos directivos.
- En 2022, el 41,8% de las mujeres de la región sufrió algún grado de inseguridad alimentaria.
- Hay 118 mujeres en situación de pobreza y 120 mujeres en pobreza extrema por cada 100 hombres en esta situación, y la incidencia de la pobreza es más alta en las poblaciones indígenas, afrodescendientes y en áreas rurales.
- Las mujeres dedican tres veces más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los varones, lo que afecta su autonomía económica y posibilidades de desarrollo personal. Entre 2010 y 2020, las mediciones de valorización del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en la región estimaban que este trabajo aporta un valor de entre el 15,9% (Argentina, 2019) y el 27,6% (México, 2020) del PIB, correspondiendo el 74% de este aporte a las mujeres.
- La violencia contra las mujeres y niñas continúa siendo una grave problemática, con al menos 4.050 mujeres víctimas de feminicidio en 2022 (CEPAL y ONU Mujeres, 2024).

- En cuanto a las personas con orientación sexual y género diversa (LGTBI+)³, la falta de datos a nivel regional es un indicador de la necesidad de profundizar desde las políticas públicas mecanismos de recolección de la información que incluyan a estas poblaciones y permitan ejecutar programas que consideren sus necesidades específicas.
- La organización Sin Violencia LGTB registró 364 personas LGTB+, víctimas de homicidio durante el año 2023 en 10 países de América Latina y El Caribe.⁴

TRANSVERSALIZAR LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN PARA ALCANZAR LA JUSTICIA SOCIAL DE GÉNERO.

A nivel de las organizaciones e instituciones, aplicar la perspectiva de género (PG) implica utilizar una herramienta teórica y metodológica que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres y las personas de identidades de género diversas justificadas por discursos machistas. Lo fundamental de esta perspectiva es que al mismo tiempo que visibiliza las desigualdades, crea condiciones de cambio que permitan avanzar en el logro de la igualdad sustantiva” (PNUD, 2023).

En el año 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género indicando que *"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y*

³ LGTBI+ es el acrónimo utilizado por consenso internacional para definir a personas Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersex. De acuerdo con el documento *Las personas LGBTI en las respuestas a las violencias basadas en género en América Latina y el Caribe hispano: Prácticas prometedoras y recomendaciones*, “las siglas utilizadas varían por país y obedecen a contextos políticos e históricos singulares tanto en el número de letras (representativas de las distintas identidades) como en su orden. Otra forma de nombrar el amplio espectro de géneros y sexualidades no heteronormativos es hablar de diversidad sexual y de género o disidencias sexuales y de género. Desarrollos recientes utilizan la nominación personas trans y de género diverso como forma de incluir personas no binarias y de género fluido o no conforme en esa diversidad de formas de vivir el género”. Para la presente publicación se hará uso indistinto de la sigla LGTBI+ o las frases “personas de identidades de género diversas”, “diversidades sexo genéricas” o similares.

⁴ Datos disponibles en el siguiente link:

<https://sinviolencia.lgbt/cifras-de-violencia-en-latinoamerica-contra-personas-lgbti/> fecha de consulta 10_09_2024.

experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros." En ese período histórico aún no se reconocía tan visiblemente la existencia de otras identidades de género no binarias, por lo que es oportuno señalar que esa misma conceptualización sobre la transversalidad actualmente debe incluir a mujeres, varones y a personas de identidades de género diversas.

La transversalización del enfoque de género permite superar la gestión organizacional "ciega" a las desigualdades de género, analizar los puntos de partida considerando un enfoque de equidad y tomar medidas específicas para compensar y superar las brechas identificadas que afectan a mujeres y otras identidades de género. Las medidas a implementar pueden alcanzar a los distintos aspectos de la gestión y beneficiar a toda la organización.

En el proceso de fortalecer la **Política Sobre Igualdad de Género y No Discriminación**, las EFS pueden implementar diferentes *medidas sensibles al género*⁵. Para facilitar su comprensión se pueden ordenar en 4 grupos, aunque todas ellas son combinables entre sí:

a. Medidas de acción afirmativa: este tipo de políticas -que pueden ser directas e indirectas- se orientan a reducir las desventajas de las mujeres en el acceso a determinados espacios y suelen ser temporales. Un ejemplo de ellas son los cupos para acceder a determinados espacios.

b. Medidas destinadas a las mujeres: este segundo grupo de medidas está destinado específicamente a las mujeres, reconociendo la desigualdad presente en la división sexual del trabajo. Tienen en consideración la carga de trabajo doméstico no remunerado y buscan compensar a las mujeres por su inserción en los ámbitos público y privado. Un ejemplo de este tipo de políticas es la construcción de guarderías en los lugares de trabajo u otras medidas de conciliación de la maternidad y el empleo.

⁵ Las medidas sugeridas son una adaptación de Rodríguez Gustá, A. L. (2008).

c. Medidas con enfoque de género: estas medidas proponen la transformación de las relaciones de género en tanto que consideran la asimetría de poder y acceso a recursos materiales y simbólicos que se evidencian en las relaciones entre géneros. Un ejemplo de ellas es la existencia de protocolos de prevención del acoso y la discriminación en entornos laborales.

d. Medidas de transversalidad de género: reconocen que las construcciones culturales de género están cristalizadas en las estructuras del Estado y por ello apuntan a remover las desigualdades plasmadas en la institucionalidad estatal que son reproducidas en sus mecanismos de intervención. Para ello proponen un cambio de paradigma de la gestión estatal integrando la perspectiva de género en la totalidad de las políticas públicas. Un plan de acción para la Igualdad que contemple intervenciones amplias y sistémicas es un ejemplo de este tipo de medidas.

Como hemos visto, la transversalización del enfoque de género es la acción de mayor complejidad, y a la vez más completa de las medidas que pueden implementarse para fortalecer la igualdad de género a nivel institucional. **La Política Sobre Igualdad de Género y No Discriminación propone este abordaje transversal a partir de la consolidación de sus 101 Recomendaciones y su Guía Para la Implementación.**

Los objetivos específicos del **Informe de Avance y Resultados sobre la aplicación de LA POLÍTICA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN** en las EFS miembros de la OLACEFS son los siguientes:

- *Identificar las recomendaciones más factibles a ser desarrolladas por las distintas EFS,*
- *Verificar el estado en el que se encuentra implementada la Política en las EFS de la OLACEFS en relación a las recomendaciones contempladas, y*
- *Sugerir líneas de acción para fortalecer la Política de género dentro de la OLACEFS.*

Este documento retomará en las páginas siguientes la evolución de su puesta en práctica y los resultados obtenidos, a fin de consolidar la evidencia disponible sobre este proceso en el escenario regional, permitiendo dimensionar los aspectos

positivos y reconocer los desafíos pendientes para la toma de decisiones en las próximas fases del mismo.

4. NOTAS METODOLÓGICAS

El Informe de Avance y Resultados sobre la aplicación de LA POLÍTICA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, adoptada en diciembre del año 2021, se realizó en base a la información recibida de 15 EFS, del siguiente modo:

- Se comparó la política analizada en este documento con la segunda versión de la Política Sobre Igualdad de Género y No Discriminación (formulada en 2023), a fin de poder incluir los diagnósticos de 3 EFS que se centraron en la política actual. Se identificaron 93 coincidencias entre las recomendaciones de ambos documentos.
- Se identificó para cada recomendación su categorización y eje al que pertenecen, con sus niveles de apertura correspondientes.
- Se realizó una exploración preliminar de cada uno de los archivos recibidos para comprender sus estructuras.
- Limpieza o depuración de datos: Se llevó a cabo una limpieza exhaustiva de los datos, unificando criterios, corrigiendo inconsistencias y revisando las celdas con datos faltantes, las que fueron identificadas como “S/D”. Además, se corrigieron errores comunes en la captura de información.
- Se procesó la información de los relevamientos realizados por 4 EFS.
- Se consolidó una base de datos en formato Excel, integrando los diferentes archivos correspondientes a cada EFS en un solo documento.
- Se explotaron los datos, produciendo información útil para los análisis, los cuales se pueden visualizar incorporados en este documento a través de tablas y gráficos.

Adicionalmente, se consultaron los resultados de los diagnósticos a nivel país, y se realizó una revisión documental y análisis bibliográfico.

La información se presenta de manera anonimizada, es decir, sin identificar a qué EFS corresponden las respuestas, y suele reflejar el comportamiento promedio de las entidades en su conjunto. Es importante destacar, que para algunas EFS no se contó con información disponible de todos los ejes a evaluar.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los datos y una breve interpretación de distintos aspectos relacionados con la implementación de la Política Sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS. Se aborda la implementación de las recomendaciones por parte de las EFS, el grado de aplicación (total y parcial), la categorización de las recomendaciones, y su análisis en función de los ejes definidos. Asimismo, se examina la relevancia de las recomendaciones según la valoración de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), los responsables de su implementación y a quién están destinadas. Se incluyen distintos análisis sobre la capacidad institucional de los países para gestionarlas y la factibilidad. También se incorporan análisis cruzados para poder comprender en mayor medida cuál fue el comportamiento de la política.

Dado que en las tablas se incluyen números de recomendaciones, en el [Anexo I](#) se puede consultar el contenido de cada recomendación y a qué categoría y eje pertenecen.

5.1 IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES EN LA REGIÓN

Un primer análisis general indica que en promedio fueron aplicadas 55 recomendaciones por país, considerando que el estudio abarcó la información de 15 EFS. Ello equivale al 54% del total de recomendaciones y puede observarse que en promedio, 34 medidas no han sido aplicadas, 7 en promedio no aplican según lo informado por las EFS y sobre 3 recomendaciones no se han proporcionado datos. A su vez, en promedio, 2 de las recomendaciones utilizadas pertenecen a la actualización de la Política y sobre 3 no hay datos disponibles.

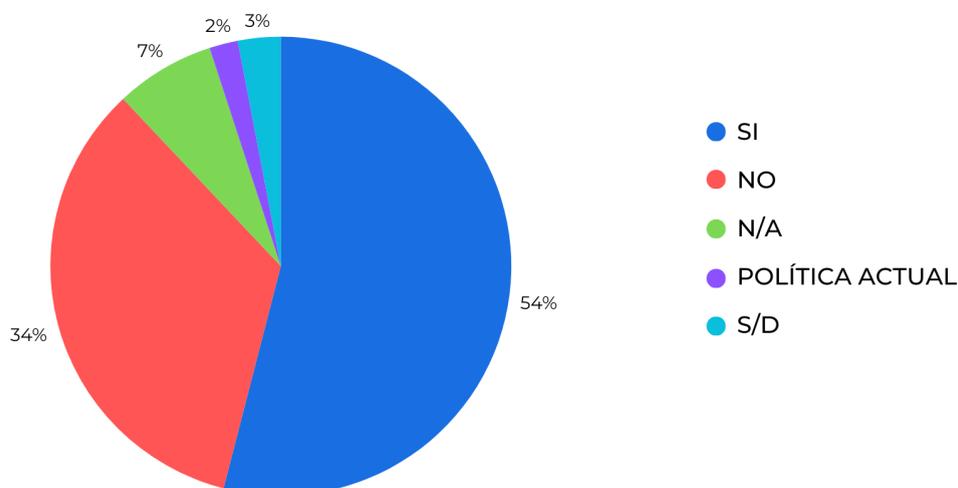
TABLA N°1

Promedio de recomendaciones aplicadas por país. **Total 15 países.**

APLICACIÓN DE LA MEDIDA	PROMEDIO DE RECOMENDACIONES
SI	55
NO	34
N/A	7
POLÍTICA ACTUAL	2
S/D	3
TOTAL GENERAL	101

EN EL GRÁFICO N° 1:

Promedio de recomendaciones aplicadas por país. **Total 15 países muestran los resultados en valores relativos.**



ANÁLISIS DE APLICACIÓN DE RECOMENDACIONES POR EFS.

Hay 6 países que aplicaron más del 60% de las recomendaciones (equivalente a 60 medidas), 5 países en el que se aplicaron hasta 50 recomendaciones, y en los 4 restantes, se aplicaron menos del 30%. A 3 años del lanzamiento de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación, el 73% de los países aplicó más del 50% de las recomendaciones.

TABLA N° 2:

Aplicación de recomendaciones **por EFS**

PAÍS	SI	%	NO	%	N/A	S/D	POLÍTICA ACTUAL	TOTAL GENERAL
EFS 1	90	89,11%	5	4,95%	3	3		101
EFS 2	85	84,16%	16	15,84%				101
EFS 3	84	83,17%	9	8,91%	8			101
EFS 4	82	81,19%	13	12,87%	5	1		101
EFS 5	78	77,23%	13	12,87%	5	5		101
EFS 6	62	61,39%	28	27,72%	1	2	8	101

EFS 7	58	57,43%	39	38,61%	1	3		101
EFS 8	55	54,46%	35	34,65%	11			101
EFS 9	55	54,46%	30	29,70%	6	2	8	101
EFS 10	54	53,47%	41	40,59%	6			101
EFS 11	50	49,50%	50	49,50%	1			101
EFS 12	30	29,70%	54	53,47%	17			101
EFS 13	20	19,80%	76	75,25%	5			101
EFS 14	13	12,87%	68	67,33%	20			101
EFS 15	5	4,95%	40	39,60%	21	27	8	101
TOTAL GENE RAL		54,19%		34,13%				

Si se realiza el análisis considerando las recomendaciones individualmente, se observa que el nivel de aplicación ha mostrado signos positivos, ya que **71 recomendaciones** han tenido un nivel considerable de aplicación, siendo 36 recomendaciones aplicadas por más del 65% de los países y 35 aplicadas en un nivel medio por el conjunto de las EFS.

TABLA N°3

Nivel de implementación de recomendaciones

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN

CANTIDAD DE RECOMENDACIONES

Alto (+ 65% países)

36

Medio (entre 41 y 65% de países)

35

Bajo (Hasta el 40% países)

30

Profundizando esta información, en la siguiente tabla se evidencia cuáles son las recomendaciones con aplicación **alta, intermedia y baja** por parte de las EFS.

Entre los primeros lugares, la R⁶3.01 **“Incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las políticas y prácticas de gestión de personas”** y la Recomendación 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”** han sido aplicadas por el 86,67% de organismos (13 EFS), alcanzando a un alto porcentaje de países, mientras que otras se han logrado aplicar por un conjunto menor de instituciones; por ejemplo la Recomendación 1.06 **“Establecer y promover a todo nivel un enfoque de género y no discriminación como una prioridad explícita para la institución”**; se ha podido implementar en el 60% de los países, en tanto que la Recomendación 5.12. **“Publicar las conclusiones de sus informes de auditoría (o informes simplificados) traducidos a las lenguas indígenas más habladas en sus respectivos territorios, en especial, aquellas que fiscalicen los presupuestos o políticas públicas dirigidas a las comunidades indígenas, o respecto de las obras de infraestructura que se desarrollen en sus territorios ancestrales. La publicación debe acompañarse de material audiovisual en lenguas indígenas, que presente la labor de la EFS y las conclusiones de dichos informes”** no se ha implementado en ningún país.

TABLA N°4.

Cantidad y porcentaje de países que **aplican cada recomendación.**

N° REC.	PAÍSES QUE LA APLICAN	%	N° REC.	PAÍSES QUE LA APLICAN	%	N° REC.	PAÍSES QUE LA APLICAN	%
3.01	13	86,67 %	1.06	9	60,00 %	1.17	6	40,00 %
II.	13	86,67 %	1.14	9	60,00 %	2.03	6	40,00 %
1.01	12	80,00 %	1.16	9	60,00 %	2.04	6	40,00 %
1.08	12	80,00 %	1.18	9	60,00 %	3.10	6	40,00 %

⁶ A partir de aquí para citar el nombre completo de cada recomendación se utilizará R y a continuación el número de recomendación adelante del mismo.

1.09	12	80,00 %		2.01	9	60,00 %	3.19	6	40,00 %
1.10	12	80,00 %		2.02	9	60,00 %	4.02	6	40,00 %
4.01	12	80,00 %		2.12	9	60,00 %	5.01	6	40,00 %
1.02	11	73,33 %		2.17	9	60,00 %	5.02	6	40,00 %
1.07	11	73,33 %		3.03	9	60,00 %	5.03	6	40,00 %
1.11	11	73,33 %		3.04	9	60,00 %	5.04	6	40,00 %
1.13	11	73,33 %		3.16	9	60,00 %	5.10	6	40,00 %
2.05	11	73,33 %		3.20	9	60,00 %	5.13	6	40,00 %
2.07	11	73,33 %		3.21	9	60,00 %	2.13	5	33,33 %
2.10	11	73,33 %		4.09	9	60,00 %	3.07	5	33,33 %
3.05	11	73,33 %		4.11	9	60,00 %	3.22	5	33,33 %
3.06	11	73,33 %		4.12	9	60,00 %	3.23	5	33,33 %
3.09	11	73,33 %		5.06	9	60,00 %	5.08	5	33,33 %
3.12	11	73,33 %		6.05	9	60,00 %	6.03	5	33,33 %
3.14	11	73,33 %		IX.	9	60,00 %	2.14	4	26,67 %
3.25	11	73,33 %		VI.	9	60,00 %	5.11	4	26,67 %
4.13	11	73,33 %		VII	9	60,00 %	6.04	4	26,67 %

X.	11	73,33 %		1.04	8	53,33 %	IV.	4	26,67 %
1.03	10	66,67 %		2.08	8	53,33 %	2.09	3	20,00 %
1.05	10	66,67 %		2.11	8	53,33 %	5.14	3	20,00 %
1.12	10	66,67 %		3.11	8	53,33 %	5.15	3	20,00 %
2.16	10	66,67 %		3.18	8	53,33 %	2.15	2	13,33 %
3.02	10	66,67 %		3.24	8	53,33 %	4.05	2	13,33 %
3.13	10	66,67 %		4.07	8	53,33 %	2.06	1	6,67%
3.17	10	66,67 %		4.08	8	53,33 %	5.09	1	6,67%
4.03	10	66,67 %		5.07	8	53,33 %	5.12	0	0,00%
4.06	10	66,67 %		V.	8	53,33 %			
4.10	10	66,67 %		1.15	7	46,67 %			
5.05	10	66,67 %		3.08	7	46,67 %			
I.	10	66,67 %		3.15	7	46,67 %			
III	10	66,67 %		4.04	7	46,67 %			
VIII	10	66,67 %							

5.2 APLICACIÓN TOTAL Y PARCIAL DE RECOMENDACIONES

En cuanto al **grado de aplicación**, se ha analizado para el total de países la aplicación total o parcial de cada una de las Recomendaciones de Política.

Sólo 1 recomendación (R 3.12 “Planificar las actividades de formación considerando las realidades de las personas funcionarias, a fin de garantizar el acceso igualitario a las mismas”) se aplicó en forma total en un **grado alto**, es decir por más de un 65% de los países. En cambio, 12 recomendaciones fueron aplicadas de manera total por entre el 41 y el 65% de los países, y **87 medidas fueron implementadas completamente por menos del 40% de los países**.

TABLA N°5

Grado de Aplicación total de las recomendaciones

GRADO DE APLICACIÓN TOTAL	CANTIDAD DE RECOMENDACIONES ⁷
Alto (+ 65% países)	1
Medio (entre 41 y 65% de países)	12
Bajo (Hasta el 40% países)	87

El detalle completo del grado de aplicación total o parcial ordenado por cada recomendación se encuentra en el [Anexo II](#).

5.3 RECOMENDACIONES APLICADAS SEGÚN CATEGORIZACIÓN

En la *Guía de Implementación*, se presenta un **Mapa de categorización** temática de las recomendaciones que incluye las siguientes dimensiones:

- Comunicación
- Cooperación
- Difusión
- Estudios
- Formación y sensibilización
- Gestión Interna
- Normativa

Se ha realizado el análisis considerando que las Recomendaciones Transversales no tienen categorización, por lo cual en la tabla siguiente se presenta la información relativa a la implementación de recomendaciones según categoría, indicando los porcentajes de aplicación de medidas en relación a cada categoría y el número promedio de recomendaciones aplicadas en la región.

A modo de ejemplo, puede observarse que para la categoría **Gestión Interna**, que incluye la mayor cantidad de recomendaciones (31), **se han logrado aplicar en promedio entre todas las EFS 17 de ellas, lo que representa el 55,48% del total de medidas de este grupo**, siendo la categoría con mayor número absoluto de recomendaciones aplicadas.

Adicionalmente, en la categoría **Formación y sensibilización** que integra 23 medidas, se han logrado aplicar en promedio 14, lo que representa el 60% de esta categoría, siendo la que cuenta con mayor porcentaje de recomendaciones aplicadas.

En la Tabla N° 6 se puede observar que en la categoría **Normativa**, con solo 6 recomendaciones, en promedio ha logrado una aplicación de casi el 59% de ellas. Finalmente, la categoría con menor porcentaje de recomendaciones aplicadas es **Difusión**, ya que de las 5 recomendaciones que la integran se han logrado implementar, en promedio, menos de 2 entre los países que componen la muestra.

TABLA N° 6

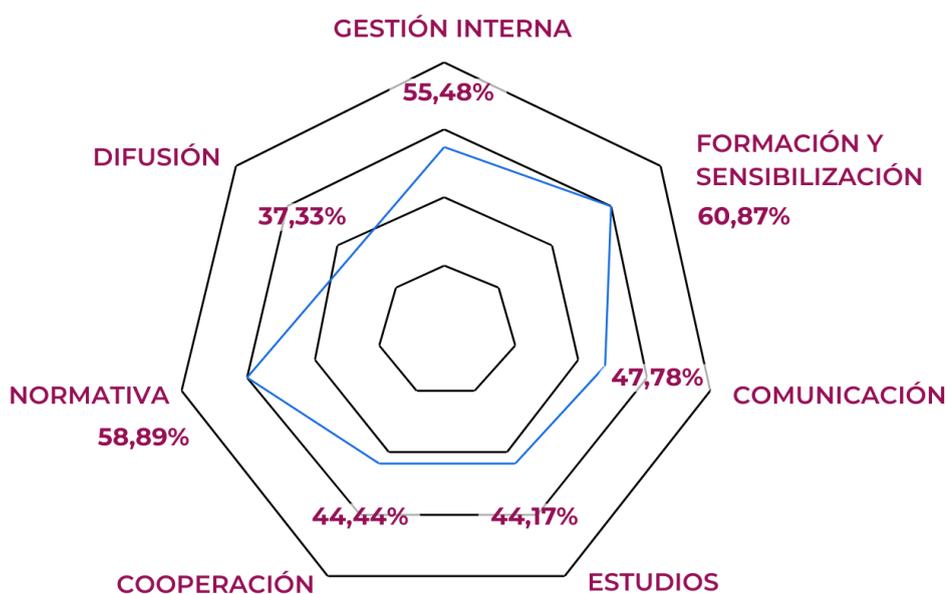
Cantidad de recomendaciones aplicadas según categorización. **promedio y porcentaje sobre el total de la categoría.**

CATEGORIZACIÓN	CANT. DE REC.	PROMEDIO REC. APLICADAS	% APLICADAS
Gestión Interna	31	17,20	55,48%
Formación y sensibilización	23	14,00	60,87%
Comunicación	12	5,73	47,78%
Estudios	8	3,53	44,17%
Cooperación	6	2,67	44,44%
Normativa	6	3,53	58,89%
Difusión	5	1,87	37,33%

Para complementar la información, se presenta el siguiente gráfico en el que se puede observar con mayor facilidad los avances en cada categoría, donde se destacan visualmente las correspondientes a **Formación y sensibilización**, **Normativa** y **Gestión Interna**.

GRÁFICO N° 2:

Porcentaje de recomendaciones aplicadas según categorización.



5.4 RECOMENDACIONES APLICADAS POR EJE

La Política Sobre Igualdad de Género y No Discriminación ha establecido **6 Ejes** a partir de los cuales se organizan las recomendaciones para las EFS:

- Cultura **ética**
- Cultura **Organizacional**
- Gestión **de personas**
- **Acoso**/hostigamiento sexual/laboral
- **Inclusión**
- Funciones **de auditoría**

Además, se han documentado **10 Recomendaciones Transversales**, que alcanzan tanto a las EFS como a la OLACEFS. En la siguiente Tabla se presentan los resultados del análisis realizado de los datos informados a nivel regional, de lectura similar a la Tabla N°6.

En este caso, las recomendaciones con mayor porcentaje de aplicación dentro de su eje, son las que se agrupan en **Cultura Ética** (66%), en el cual se han logrado aplicar en promedio casi 12 recomendaciones. Las **Recomendaciones Transversales** han alcanzado porcentajes significativos de aplicación (62%) constituyendo la aplicación de 6 medidas en promedio, mientras que el eje **Inclusión** ha tenido un desempeño menos favorable, con una aplicación del 35% y 5 medidas en promedio entre las EFS, de las 15 que lo componen.

TABLA N°7.

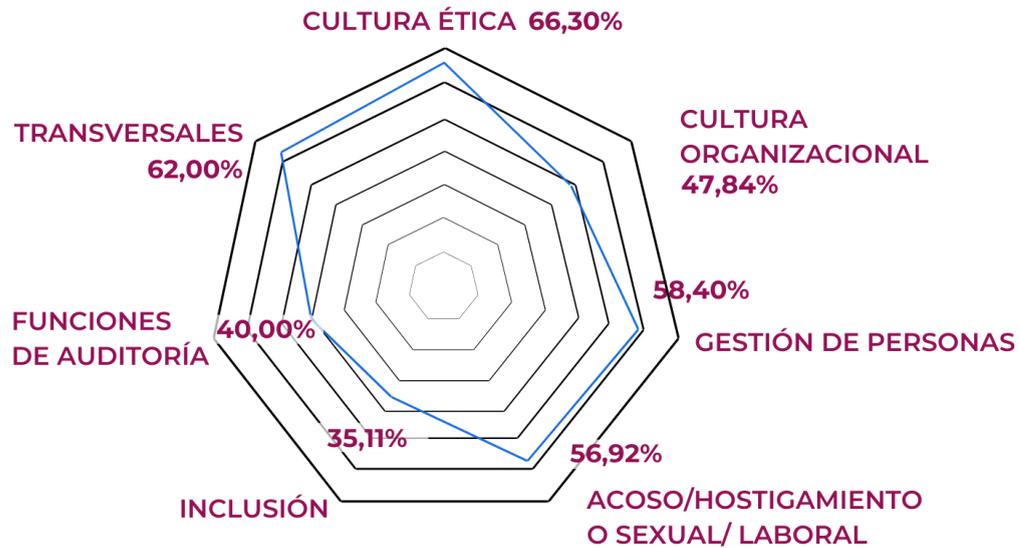
Recomendaciones aplicadas por Eje. Promedio y porcentaje sobre el total de la categoría.

EJE	N° REC.	PROMEDIO REC. APLICADAS	% REC. APLICADAS
1. Cultura ética	18	11,93	66,30%
2. Cultura organizacional	17	8,13	47,84%
3. Gestión de personas	25	14,60	58,40%
4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral	13	7,40	56,92%
5. Inclusión	15	5,27	35,11%
6. Funciones de auditoría	3	1,20	40,00%
Transversales	10	6,20	62,00%

A continuación se presentan los datos anteriores de manera gráfica, donde se evidencia una mayor homogeneidad y avances en la aplicación de medidas entre los ejes de **Cultura Ética**, **Gestión de Personas**, **Acoso/Hostigamiento sexual/laboral**, y **Recomendaciones Transversales**, mientras que hubo un menor desempeño en promedio entre las EFS en los ejes **Funciones de Auditoría** e **Inclusión**.

GRÁFICO N° 3:

Porcentaje de recomendaciones aplicadas según eje



5.4.1 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE EJE Y GRADO DE IMPLEMENTACIÓN

Al incorporar cruces de variables en relación a los Ejes mencionados, se puede observar en la tabla siguiente el desempeño de cada uno en relación al grado de implementación de las recomendaciones existentes en cada grupo. Por ejemplo, de acuerdo a la información disponible informada, el Eje **Gestión de Personas** es el que cuenta con un mayor **número de recomendaciones de aplicación total y parcial** (8.2 y 6.5 medidas aplicadas respectivamente, promedio en la Región) por parte de las EFS, mientras que el menor avance se presenta en el Eje **Funciones de Auditoría**. Los datos se presentan con **valores absolutos**.

TABLA N°8

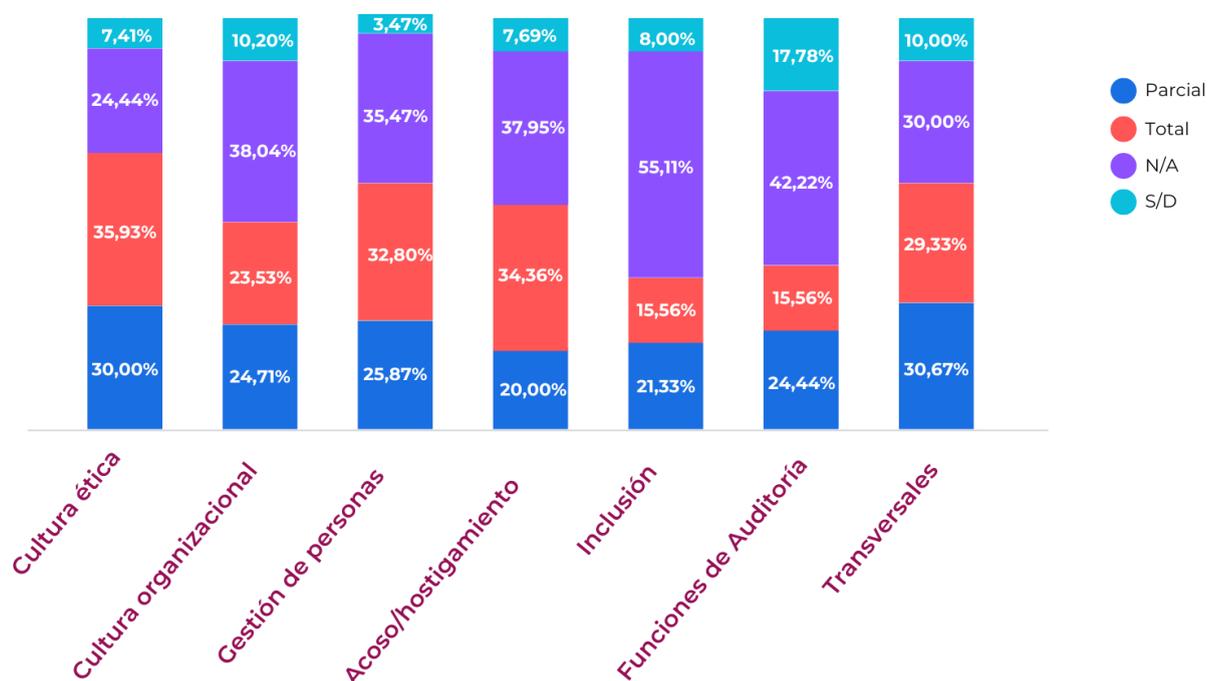
Aplicación de recomendaciones por **Eje en valores absolutos**. Total y parcial.

Eje/Promedio recomendaciones	Parcial	Total	N/A	S/D	TOTAL GRAL.
Cultura ética	5,4	6,5	4,4	1,3	18
Cultura organizacional	4,2	4,0	6,5	1,7	17
Gestión de personas	6,5	8,2	8,9	0,9	25
Acoso/hostigamiento sexual/laboral	2,6	4,5	4,9	1,0	13
Inclusión	3,2	2,3	8,3	1,2	15
Funciones de auditoría	0,7	0,5	1,3	0,5	3
Transversales	3,1	2,9	3,0	1,0	10
TOTAL GENERAL					101

Complementariamente, en el siguiente gráfico se presenta la información expresada en porcentajes, considerando así el peso relativo de cada Eje y sus recomendaciones con respecto al total general. En este caso, se observa que los **Ejes Cultura Ética** y **Ejes Transversales** han tenido una buena performance, mientras que nuevamente se evidencia que el menor desempeño se da en el **Eje Inclusión**.

GRÁFICO N° 4:

Grado de implementación de recomendaciones por Eje

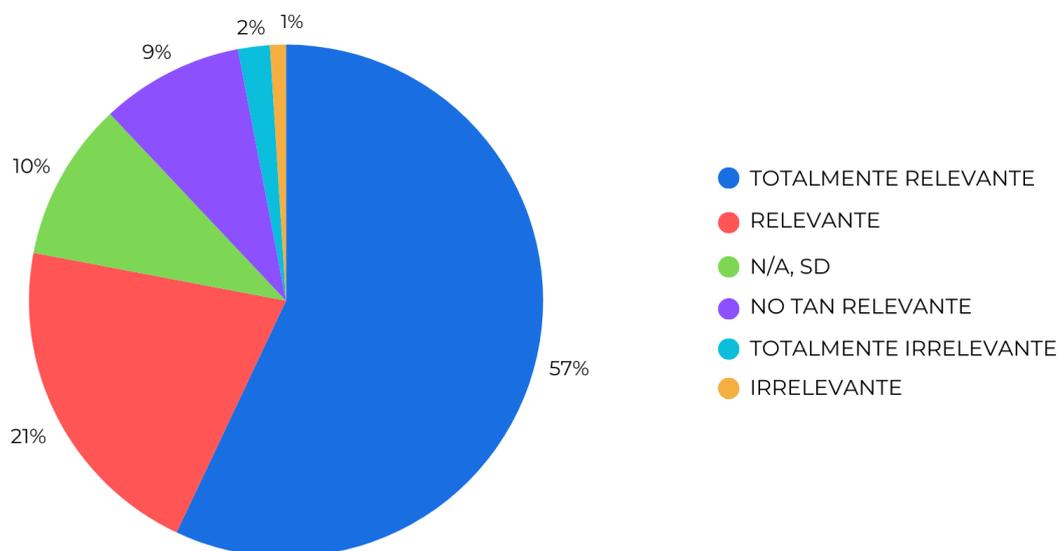


5.5 RELEVANCIA DE LAS RECOMENDACIONES

En la consulta regional se ha solicitado información acerca de la relevancia de las recomendaciones para las EFS. El siguiente cuadro muestra que de las **101 recomendaciones**, en promedio regional **58** de ellas se han valorado por los organismos de país como **Totalmente relevantes**, mientras que **21** medidas se han considerado relevantes. Esta información puede representar una valoración positiva del contenido de la Política por parte de las EFS. De todos modos, **13** de las recomendaciones han tenido baja valoración y en **10** no hubo datos para el análisis. Los resultados se presentan en orden decreciente.

GRÁFICO N° 5:

se puede observar la **distribución en porcentajes** de los hallazgos mencionados:



5.5.1 RECOMENDACIONES MÁS VALORADAS POR LAS EFS

En cuanto a las recomendaciones más valoradas, en la Tabla siguiente se presenta un ranking de 10 recomendaciones con mejor desempeño, destacándose la **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*” a la cual 14 EFS le dieron total relevancia.

TABLA N°10

Recomendaciones con mayor valoración. Selección de las 10 principales

N° REC	CANTIDAD DE PAÍSES QUE LAS VALORARON COMO:	
	RELEVANTE	TOTALMENTE RELEVANTE
1.10	5	9
1.13	3	11
2.11	4	10
3.12	3	11
3.17	3	11
3.21	3	13
4.08	1	13
4.10	1	11
5.05	3	14
VIII		

5.5.2 RECOMENDACIONES MENOS VALORADAS POR LAS EFS

En la Tabla siguiente se detallan las 10 recomendaciones que tuvieron menos valoración por parte de las EFS a nivel regional. Se destaca que el 70% de las identificadas como recomendaciones de baja valoración por parte de las EFS corresponden al Eje **Inclusión**.

Adicionalmente, del Eje **Cultura Ética** han sido escasamente valoradas la R1.4 “Redactar el código de ética en lenguaje neutro, inclusivo y no sexista.” y la **R 1.17** “Generar instancias de cooperación asociada a la búsqueda y construcción de buenas prácticas con otras instituciones públicas y/o de la sociedad civil, vinculadas al fomento de la integridad con un enfoque de género, diversidad e inclusión.”

Por último, en el Eje **Cultura Organizacional** la R 2.13 “Fomentar a que las EFS revisen, y en su caso, adapten su normativa para instalar el uso de lenguaje neutro, inclusivo y no sexista tanto en las interacciones cotidianas, como en la documentación y las herramientas de la institución, sustituyendo el uso del género gramatical masculino” ha tenido también una baja valoración.

TABLA N°11

Recomendaciones con menor valoración. Selección de las 10 principales

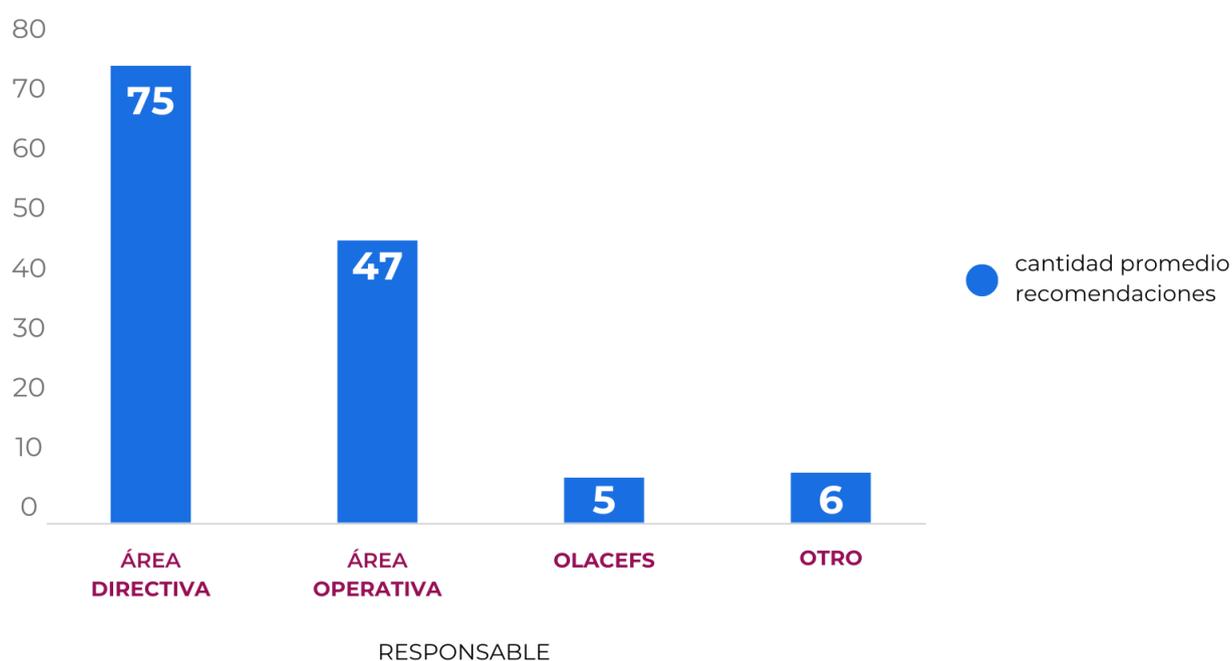
N° REC	CANTIDAD DE PAÍSES QUE LAS VALORARON COMO:		
	TOTALMENTE IRRELEVANTE	IRRELEVANTE	NO TAN RELEVANTE
5.12	1	3	3
5.09		1	6
5.11	1	3	2
5.15	2		4
5.01	1	1	4
2.13	2	1	2
5.10	2	1	2
1.04	1		4
5.02	1		4
1.17			4

5.6 RESPONSABLE(S) DE IMPLEMENTAR LAS RECOMENDACIONES

En cuanto a la consulta sobre la responsabilidad en la implementación, las EFS respondieron -con posibilidad de respuesta múltiple- que el **Área Directiva** tiene la mayor responsabilidad en el liderazgo de implementación de las recomendaciones de la Política, seguida por el **Área Operativa** de cada organismo.

GRÁFICO N° 6:

Responsabilidad en la implementación de medidas. Respuesta múltiple.

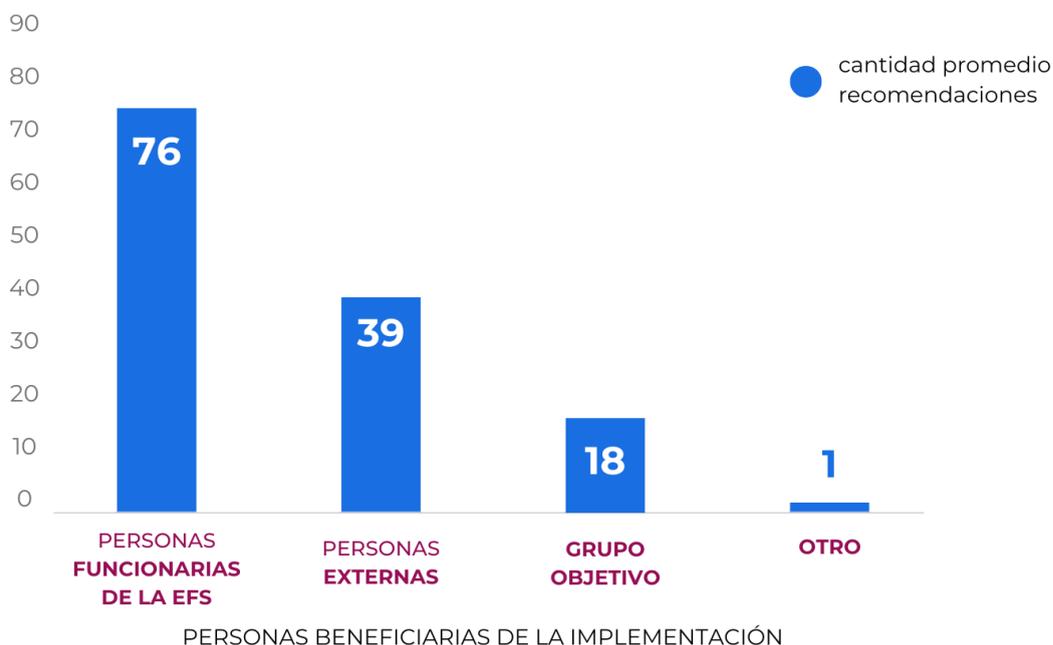


5.7 A QUIÉN VA DIRIGIDA LA RECOMENDACIÓN

Los diagnósticos de países han indagado -con respuesta múltiple- sobre las percepciones vinculadas a las personas o grupos destinatarios de cada recomendación, los resultados indican que **76 medidas** podrían tener como destinatarias a las personas funcionarias de las EFS, a la vez que **39** podrían dirigirse a personas externas a las organizaciones y **18** a otros grupos específicos, como se detalla en el siguiente gráfico.

GRÁFICO N° 7:

Percepción sobre los grupos destinatarios de las recomendaciones. Respuesta múltiple.



5.8 CAPACIDAD INSTITUCIONAL

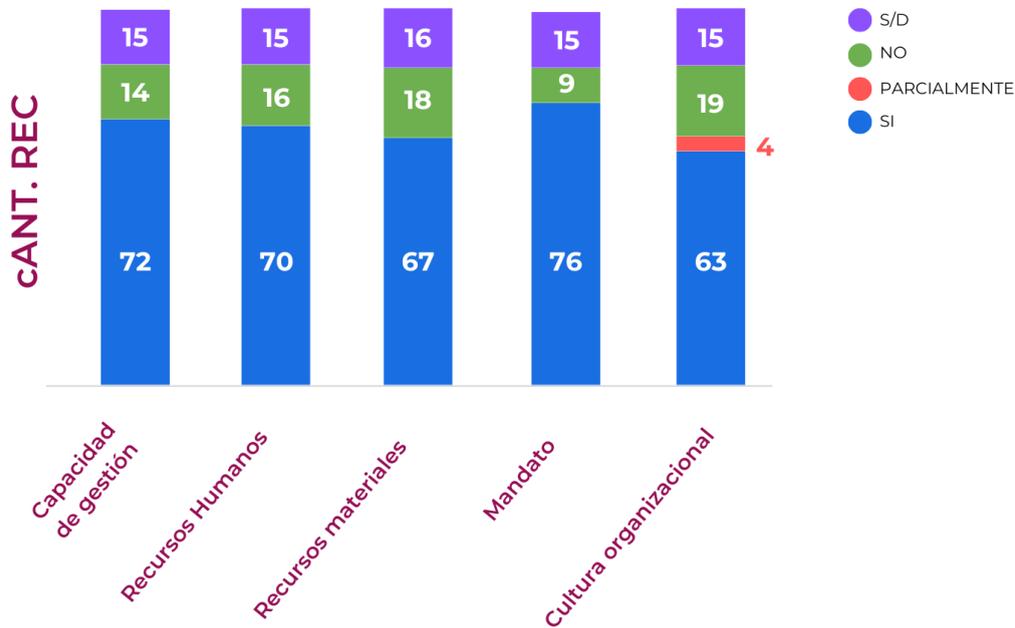
Para el análisis de capacidad institucional se consideran la presencia o carencia de las siguientes dimensiones para implementar las medidas:

- Mandato institucional,
- Capacidad de gestión,
- Recursos humanos,
- Recursos materiales,
- Nivel de conocimiento y,
- Cultura organizacional

Dado que en promedio fueron aplicadas 55 recomendaciones por país, ante la consulta sobre la capacidad institucional -desagregada en las distintas categorías identificadas en el diagnóstico-, se evidencia que aún es posible incrementar el número de medidas aplicadas, ya que las respuestas de los países mencionan capacidades para gestionar por encima del promedio de implementación concretado. Se presenta de este modo, una capacidad altamente favorable en términos de Capacidad de **Gestión, Recursos Humanos, Mandato** y levemente menor en **Recursos Materiales** y en relación a la **Cultura Organizacional**.

GRÁFICO N° 8:

Disponibilidad de Capacidades institucionales.



5.8.1 CAPACIDAD INSTITUCIONAL QUE MAYOR CANTIDAD DE PAÍSES POSEEN, PARA LA RECOMENDACIÓN MENCIONADA

El número de países que se mencionan en la Tabla N°12, indicaron que poseen la capacidad señalada, para implementar la recomendación. A modo de ejemplo, para la R V (transversal) **“Sensibilizar al personal de las EFS sobre la importancia del uso del lenguaje neutro e inclusivo”**, 14 países cuentan con capacidades de gestión, mandato, recursos humanos y materiales, y 10 con una cultura organizacional acorde; mientras que para la R 4.11 **“Adoptar y/o actualizar protocolos o una reglamentación que atiendan de manera precisa las situaciones de acoso que se puedan presentar en el entorno laboral. Éste debe establecer un procedimiento para efectuar las denuncias que correspondan.** El protocolo o reglamentación que se adopte debe contener los elementos señalados en la R 4.12, se destaca que 13 países poseen las 4 primeras capacidades y 12 cuentan con una cultura organizacional propicia.

TABLA N° 12.

Disponibilidad de capacidad por recomendación (selección de las 5 recomendaciones con mayores capacidades)

N° REC	CAPACIDAD DE GESTIÓN	MANDATO	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS MATERIALES	CULTURA ORGANIZACIONAL
V.	14	14	14	14	10
4.11	13	13	13	13	12
2.16	13	14	12	13	11
3.12	13	13	13	13	11
3.17	13	13	13	11	12

La lista completa de capacidades disponibles para las recomendaciones se encuentra en el [Anexo III](#).

5.8.2 DEBILIDADES EN LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA GESTIONAR LA IMPLEMENTACIÓN DE RECOMENDACIONES

Al indagar en las dificultades para la implementación, el análisis presentado en la tabla siguiente (en valores absolutos y porcentaje de países que han manifestado debilidades en la gestión en relación a la Política), indica cuáles son aquellas recomendaciones en las que se refieren menores capacidades institucionales para llevarlas a cabo. A modo de ejemplo, se observa en la información disponible que para la R 2.15 **“Diseñar, implementar y monitorear políticas institucionales eficaces para conciliar la vida laboral con la vida personal y/o familiar, y sensibilizar sobre la necesidad de flexibilizar los horarios y modalidades de trabajo con este fin”**, varios países mencionaron no tener los **recursos materiales**, el **humanos** y/o las condiciones en la **cultura organizacional**, para implementarla. En una posición similar se destacan la R 3.16 **“Utilizar criterios objetivos en los procesos de promoción, que motiven a presentarse a todas las personas independiente de su género. Estos criterios deben basarse en las características propias del puesto de trabajo y los requerimientos, cualidades y habilidades necesarias para su correcto desempeño”**, la 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” y la R IV (transversal) “Crear un observatorio permanente de estadísticas con perspectiva de género encargado de, entre otras cuestiones, levantar y analizar información sobre la situación de género, inclusión y diversidad en las EFS miembros”.

TABLA N°13.

Cantidad de países que manifiestan debilidades institucionales que afectan la implementación de medidas. Selección de las 10 recomendaciones con mayor debilidad.

N° REC	SIN CAPACIDAD DE GESTIÓN		SIN RECURSOS HUMANOS		SIN RECURSOS MATERIALES		SIN MANDATO		SIN CULTURA INSTITUCIONAL	
	PAÍSES	%	PAÍSES	%	PAÍSES	%	PAÍSES	%	PAÍSES	%
2.14	2	13%	4	27%	4	27%	2	13%	6	40%
2.15	2	13%	4	27%	4	27%	3	20%	6	40%
3.15	3	20%	2	13%	3	20%	4	27%	5	33%
3.16	3	20%	5	33%	3	20%	3	20%	5	33%
3.23	4	27%	3	20%	4	27%	2	13%	4	27%
5.03	4	27%	5	33%	4	27%	4	27%	5	33%
5.09	4	27%	4	27%	5	33%	2	13%	4	27%
5.10	5	33%	4	27%	5	33%	2	13%	4	27%
5.12	5	33%	6	40%	5	33%	3	20%	5	33%
IV.	4	27%	6	40%	7	47%	3	20%	4	27%

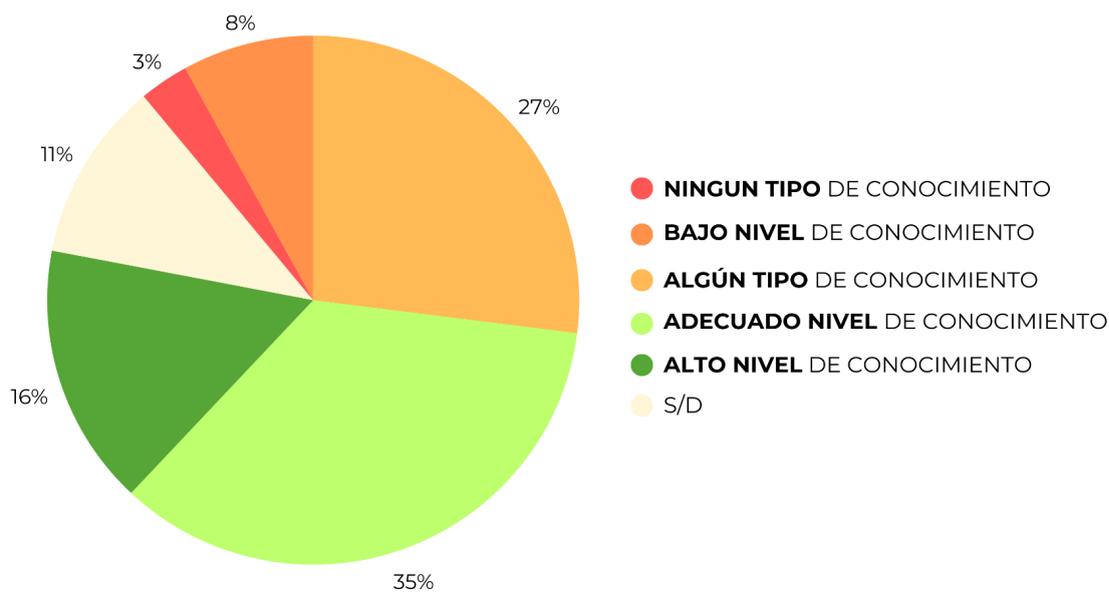
5.8.3 NIVEL DE CONOCIMIENTO PARA APLICAR LAS RECOMENDACIONES

Dado que resulta relevante contar con un adecuado nivel de conocimiento sobre los temas a abordar en la Política, en los diagnósticos de país se consultó por el grado de conocimiento de los mismos a quienes tienen la prescripción de implementar las recomendaciones. Las respuestas dan cuenta que en promedio existen niveles de

conocimiento adecuado y alto, que de forma conjunta suman un 51%, por lo cual existen en este punto desafíos a trabajar con las personas responsables de la implementación.

GRÁFICO N° 9:

Nivel de conocimientos para aplicar las recomendaciones



5.8.4 RECOMENDACIONES PARA LAS CUALES LAS EFS CUENTAN CON MAYOR NIVEL DE CONOCIMIENTO

Al analizar cuáles son las recomendaciones con las cuales las EFS contemplan un mayor nivel de conocimiento en su estructura, se observa que en la 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.”** hay un reconocimiento mayoritario entre los países. Por el tipo de temática, existe allí una posibilidad de profundizar este hallazgo estratégico para profundizar estrategias de prevención de las violencias en el ámbito laboral.

Siguiendo con el análisis precedente, han sido identificadas además la R 1.08 **“Utilizar un discurso inclusivo, no sexista, respetuoso y no discriminatorio, tanto en los productos que se elaboran como en la comunicación cotidiana”**, la R1.09 **“Fomentar un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo y se**

propicien las buenas relaciones entre colegas”, la R 3.14 “Definir mecanismos que permitan valorar los puestos de trabajo de manera objetiva y libre de estereotipos con el objeto de establecer remuneraciones, incentivos o beneficios equitativos para puestos de trabajo con igual o similar valor”, y la R 4.10 “Orientar y capacitar al personal con relación a la cero tolerancia frente al acoso sexual”. Cabe mencionar que la información presentada surge de identificar las 5 recomendaciones que agrupan mayores respuestas en torno a las categorías “adecuado nivel de conocimiento” y “alto nivel de conocimiento”.

TABLA N°14

Ranking de 5 recomendaciones con mayor nivel de conocimiento por parte de las EFS.

N° REC	PAÍSES	%
4.12	12	80,00%
1.08	11	73,33%
1.09	11	73,33%
3.14	11	73,33%
4.10	11	73,33%

5.8.5 RECOMENDACIONES PARA LAS CUALES LAS EFS CUENTAN CON MENOR NIVEL DE CONOCIMIENTO

Del modo inverso, la información relevada demuestra que hay un escaso nivel de conocimiento para la implementación de varias recomendaciones de la Política. Se destaca en el conjunto de respuestas que la mayoría de los conocimientos insuficientes responden a las medidas del **Eje Inclusión**, lo que puede explicar, por ende, la falta de avances en la aplicación de las recomendaciones que componen este eje temático. Se destaca en las respuestas, que un 80% de los países refirieron escasos conocimientos en torno a la R 5.01 “**Implementar espacios, políticas, programas y las medidas necesarias para garantizar que las personas de la diversidad sexual y de género, ejerzan su derecho a expresar su personalidad e identidad, orientación sexual e identidad de género sin discriminación**”, lo cual, sumado a las recomendaciones identificadas en el siguiente cuadro, denota la

oportunidad de abordar procesos de formación para resolver esta carencia. Para la elaboración del ranking, se agruparon las medidas de acuerdo a las mayores respuestas en las categorías “ningún tipo de conocimiento”, “bajo nivel de conocimiento” y “algún nivel de conocimiento”.

TABLA N°15

Ranking de 5 recomendaciones con menor nivel de conocimiento por parte de las EFS.

N° REC	PAÍSES	%
5.01	12	80,00%
5.13	10	66,67%
5.02	10	66,67%
5.12	9	60,00%
5.04	9	60,00%

5.9 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE CAPACIDAD INSTITUCIONAL Y APLICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN

Con la información disponible de los diagnósticos realizados se realizó un análisis cruzado de variables, para indagar acerca de la relación entre las capacidades institucionales existentes en relación a las recomendaciones y la efectiva aplicación, de modo de observar si existe una relación entre ellas.

En la siguiente Tabla pueden observarse los resultados promedio en cuanto a la existencia de las diferentes capacidades categorizadas en la Política y la implementación o no de las recomendaciones. Citamos a modo de ejemplo que, en el caso de las **71 recomendaciones** para las cuales las EFS respondieron que efectivamente cuentan con **Capacidad de Gestión, 49 de ellas (68,80%) se implementaron**, aunque se corrobora que aún en presencia de esta capacidad, **22 (31,20%) no fueron abordadas**. Paralelamente, habiendo **6 recomendaciones (47,34%) para las cuales no se cuenta con esta capacidad, de todos modos las mismas fueron implementadas y 7 medidas para las cuales no hay capacidad de gestión, no han sido implementadas**. Una similar lectura puede realizarse para el

resto de las categorías referidas a las capacidades institucionales, y cabe entonces, preguntarse luego de observar los resultados, qué otros factores -además de los explicitados- tienen influencia en el avance o no de dichas implementaciones.

TABLA N°16

Relación entre **existencia de capacidades institucionales e implementación** de recomendaciones.

CAPACIDAD INSTITUCIONAL		SE IMPLEMENTÓ			
		SI		NO	
		CANT. REC.	%	CANT. REC.	%
Capacidad de gestión	Si	49	68,80%	22	31,20%
	No	6	47,34%	7	52,66%
Recursos humanos	Si	48	69,68%	21	30,32%
	No	7	45,95%	8	54,05%
Recursos materiales	Si	46	69,96%	20	30,04%
	No	8	48,80%	9	51,20%
Mandato	Si	49	65,98%	25	34,02%
	No	5	62,31%	3	37,69%
Cultura organizacional	Si	44	70,59%	18	29,41%
	Parcialmente	2	65,38%	1	34,62%
	No	8	45,52%	10	54,48%

5.9.1 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE CAPACIDAD INSTITUCIONAL “NIVEL DE CONOCIMIENTO” Y APLICACIÓN DE LA RECOMENDACIÓN

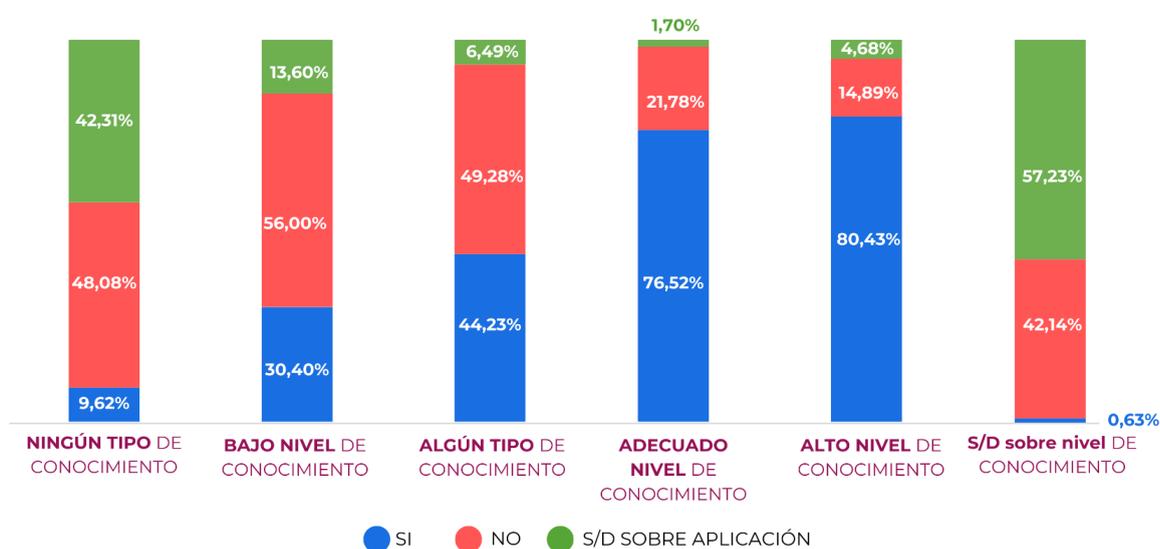
Otro análisis cruzado entre variables se realizó para indagar una posible relación entre el nivel de conocimiento y la aplicación efectiva de las recomendaciones por parte de las EFS.

Las respuestas obtenidas señalan que a mayor nivel de conocimiento de los temas que abordan las recomendaciones, hay mayor éxito en la implementación de las mismas. El siguiente gráfico permite observar la **efectividad de las**

implementaciones tanto cuando existe un “**adecuado nivel de conocimiento**” (76,52% del total de las medidas para las cuales se tiene un adecuado nivel de conocimiento) como cuando se responde acerca de un “**alto nivel de conocimiento**” (80,43% del total para las cuales se tiene un alto nivel de conocimiento). Esta información es relevante para la toma de decisiones en caso de que se orienten recomendaciones de fortalecimiento de contenidos como estrategia para profundizar los niveles de implementación de la Política.

GRÁFICO N° 10

Relación entre capacidad nivel de conocimiento y porcentaje de aplicación de recomendaciones. Porcentajes para el total de respuestas de las EFS.



5.10 FACTIBILIDAD DE LA RECOMENDACIÓN

5.10.1 PLAZOS EN LOS CUALES PODRÍA IMPLEMENTARSE LA RECOMENDACIÓN

Los diagnósticos realizados han consultado a las EFS sobre los tiempos que tardarían en implementar las recomendaciones. Del promedio de respuestas surge que para 38 medidas no aplica la pregunta o no se tiene información, abarcando casi el 40%, lo que sugiere que podría profundizarse en algún momento la indagación, para llegar a develar lo que ocurre en esos casos con mayor precisión.

Entre los datos disponibles la tendencia señala que se trata de procesos de mediano y largo plazo, ya que **sobre 63 recomendaciones, más de 40 tardarían al menos un año en poder implementarse.**

La información puede observarse en la siguiente tabla:

TABLA N°17

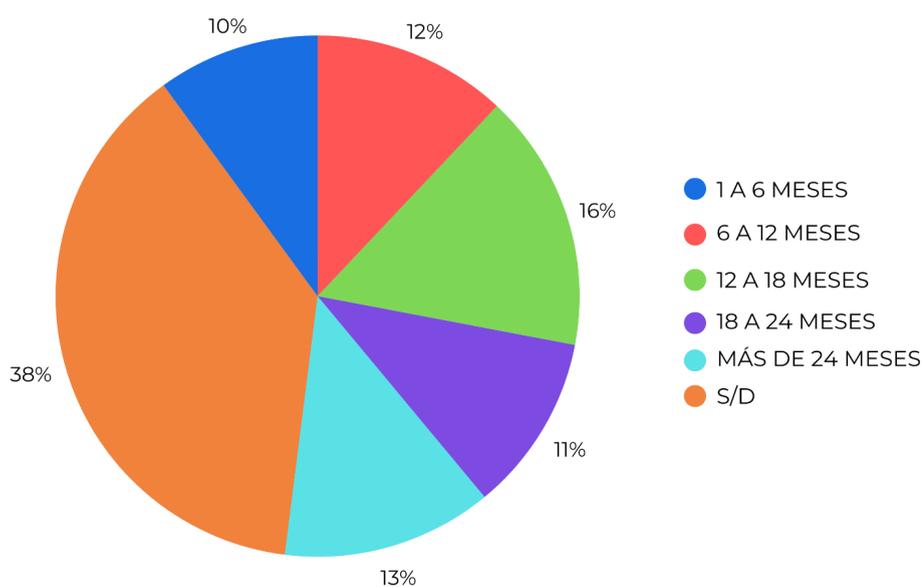
Plazo promedio de implementación de recomendaciones

PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	CANTIDAD DE RECOMENDACIONES
1 a 6 meses	10
6 a 12 meses	13
12 a 18 meses	16
12 a 24 meses	11
más de 24 meses	13
S/D N/A	38
TOTAL GENERAL	101

Complementariamente, el gráfico a continuación permite notar en valores relativos que el 27% de las recomendaciones de la Política tardarían entre 1 y 2 años en poder implementarse, y un 13% de ellas más de 24 meses.

GRÁFICO N° 11:

Tiempo promedio de implementación de recomendaciones, en porcentaje



6.10.1.1 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE RECOMENDACIONES QUE NO SE IMPLEMENTARON Y EL PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN

Al analizar las respuestas relativas a los tiempos de implementación en aquellas recomendaciones que aún no fueron implementadas, se observa que de un total de 34 sin aplicación, sólo 7 podrían implementarse en el corto o mediano plazo (hasta 1 año). Se destaca además nuevamente la falta de información, en este caso para 8 medidas (23% del total no aplicadas).

TABLA N°18

Plazo de implementación informado para recomendaciones que aún no han sido aplicadas

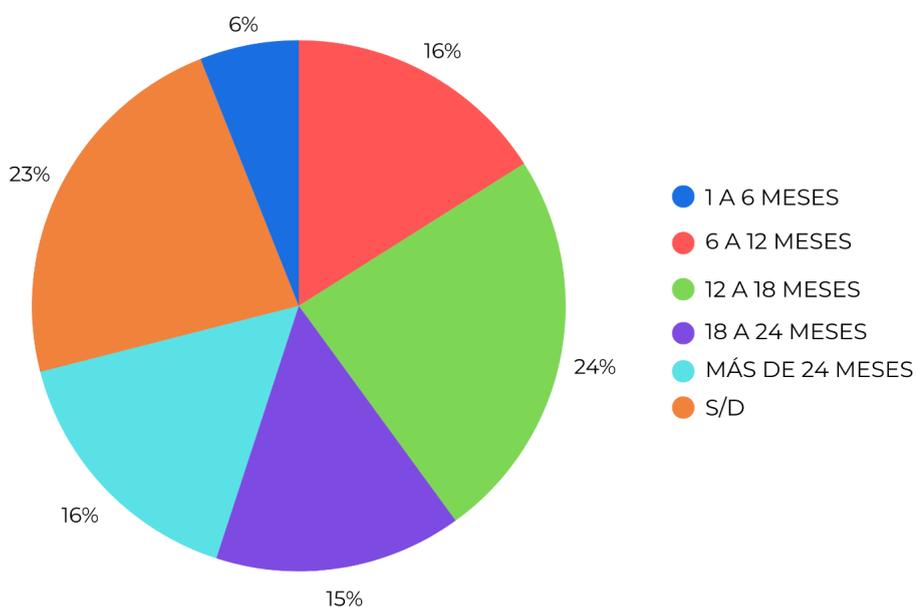
PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	CANTIDAD DE RECOMENDACIONES
1 a 6 meses	2
6 a 12 meses	5
12 a 18 meses	8
12 a 24 meses	5
más de 24 meses	8
S/D N/A	8
TOTAL GENERAL	34

En cuanto a la clasificación en valores relativos, el siguiente gráfico da cuenta en porcentajes de los plazos estimados; se observa de este modo que el 55% de las recomendaciones no aplicadas requieren de al menos 1 año de plazo para su implementación.

Tanto para las medidas aplicadas como para las aún pendientes, estos datos son de suma utilidad para su consideración en la planificación de actividades futuras.

GRÁFICO N° 12:

Tiempo promedio de implementación de recomendaciones aún no aplicadas, en porcentaje



5.10.2 RECURSOS FINANCIEROS

En los diagnósticos nacionales se preguntó por la necesidad de contar con recursos financieros para implementar las recomendaciones; la respuesta fue significativa ya que para la mitad sí se requiere la gestión de recursos (51 recomendaciones), mientras que hay 34 que se podrían implementar sin ellos. Además, nuevamente hay un déficit de información para 16 de las 101 recomendaciones.

TABLA N°19

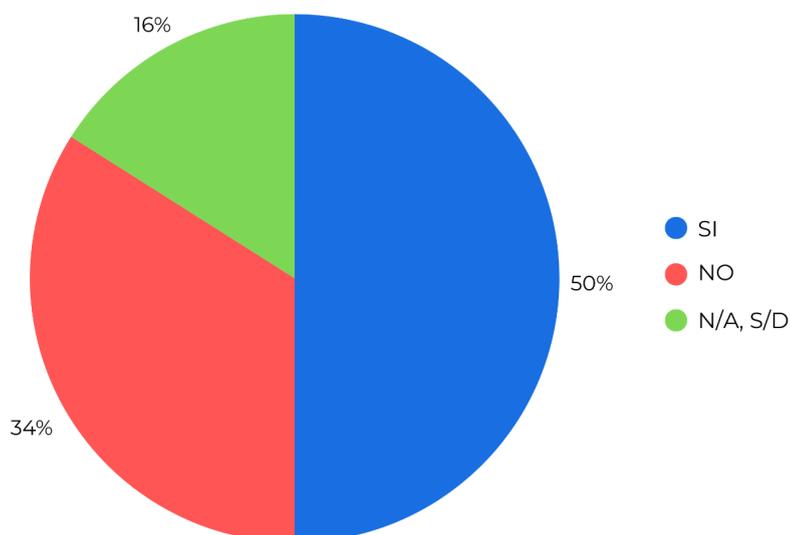
Necesidad de recursos financieros para la implementación de recomendaciones

USO DE RECURSOS FINANCIEROS	PROMEDIO RECOMENDACIONES
SI	51
NO	34
N/A, S/D	16
TOTAL GENERAL	101

En el siguiente cuadro se observa la información mencionada en valores relativos.

GRÁFICO N° 13:

Necesidad de recursos financieros para la implementación de recomendaciones, en porcentaje



6.10.2.1 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE NECESIDAD DE RECURSOS FINANCIEROS CON MEDIDAS QUE NO SE APLICAN

Entre las 34 recomendaciones que no se encuentran aplicadas (Tabla N° 1), 21 de ellas requieren de financiamiento, lo cual supone que la falta de estos instrumentos podría incidir en la posibilidad de la implementación.

TABLA N°20

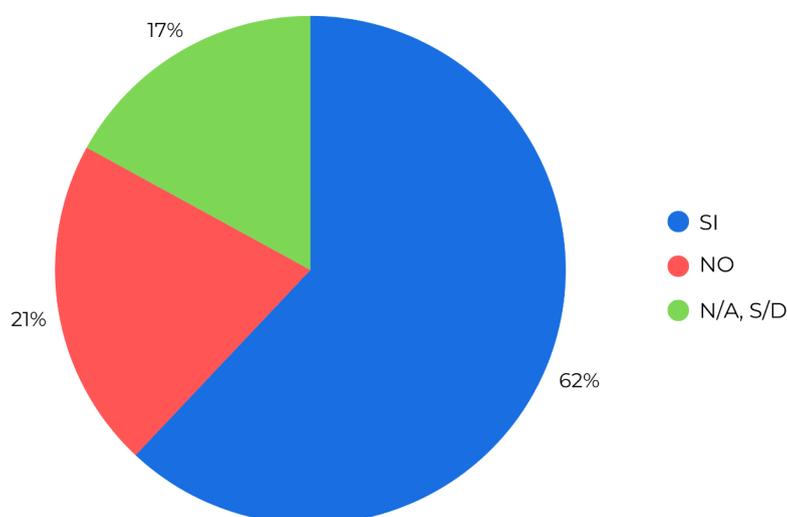
Necesidad de recursos financieros en promedio de recomendaciones no aplicadas. Valores absolutos

USO DE RECURSOS FINANCIEROS DE MEDIDAS NO APLICADAS	PROMEDIO RECOMENDACIONES
SI	21
NO	7
N/A, S/D	6
TOTAL GENERAL	34

Esta misma información vista en porcentaje demuestra que el **62% de las medidas no implementadas aún requieren de la gestión de recursos financieros.**

GRÁFICO N° 14:

Necesidad de recursos financieros en promedio de recomendaciones no aplicadas, en porcentaje



Por otra parte, para las **51 que sí requieren de recursos financieros** (Tabla N°19), en 18 de ellas se menciona la existencia de tales recursos, y para **32 deberían realizarse las gestiones correspondientes**.

TABLA N°21

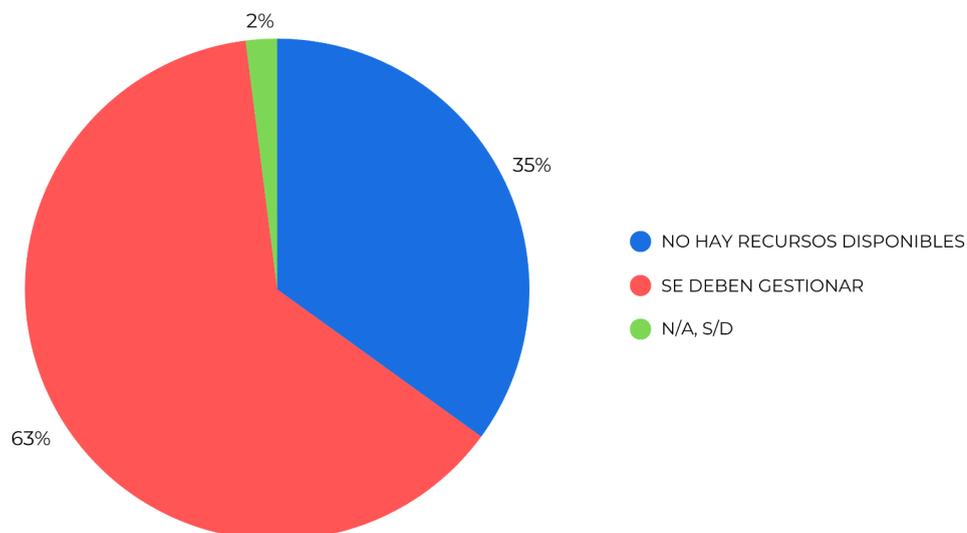
Disponibilidad de recursos para recomendaciones que requieren de recursos financieros. Valores absolutos

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS	PROMEDIO RECOMENDACIONES
Hay recursos disponibles	18
Se deben gestionar	32
N/A, S/D	1
TOTAL GENERAL	51

Al analizar lo anteriormente observado en valores relativos, cobra relevancia que para el 63% de las recomendaciones que requieren de recursos financieros aún no se cuenta con ellos.

GRÁFICO N° 15:

Disponibilidad de recursos para recomendaciones que requieren de recursos financieros, en porcentaje



6.10.2.2 ANÁLISIS CRUZADO ENTRE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS FINANCIEROS NECESARIOS EN MEDIDAS QUE AÚN NO SE HAN APLICADO

Al hacer foco en aquellas medidas que no fueron implementadas y que requieren recursos financieros (Tabla N°20), se puede ver qué es lo que ocurre tanto cuando hay, como cuando no hay existencia de recursos financieros. En la siguiente tabla se puede observar que, tomando las 21 recomendaciones no aplicadas que requieren recursos financieros, para 18 de ellas los recursos aún no están disponibles.

TABLA N°22

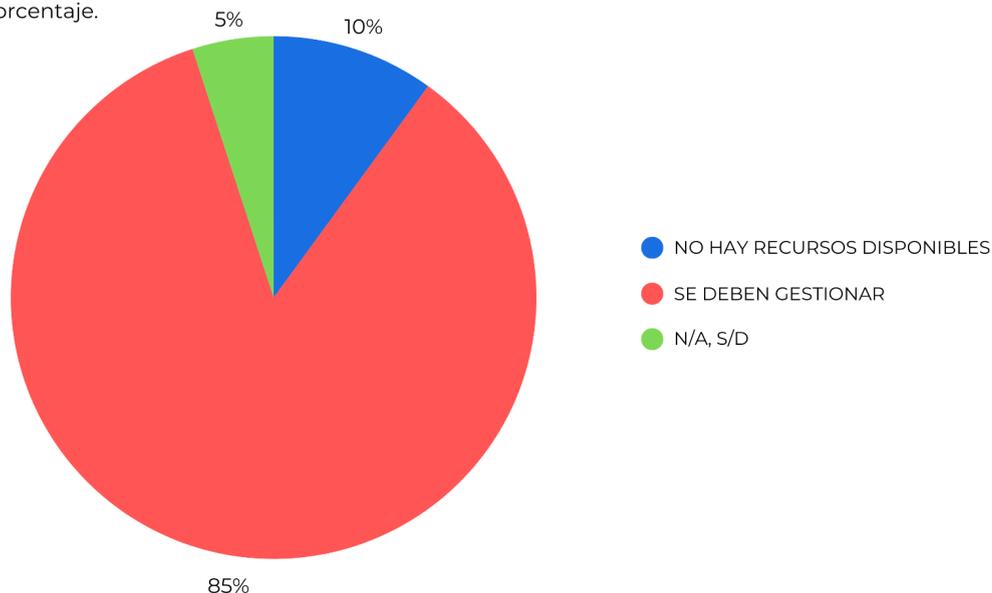
Disponibilidad de recursos para recomendaciones que requieren recursos financieros y no han sido aplicadas. Valores absolutos

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS DE MEDIDAS NO APLICADAS	PROMEDIO RECOMENDACIONES
No hay recursos disponibles	2
Se deben gestionar	18
N/A, S/D	1
TOTAL GENERAL	21

Observando la información precedente en valores relativos, se aprecia que **para el 85% de las medidas no implementadas que requieren recursos financieros, estos recursos no existen en la actualidad.**

GRÁFICO N° 16:

Disponibilidad de recursos para recomendaciones que requieren recursos financieros y no han sido aplicadas, en porcentaje.



5.10.3 COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL

En cuanto a la posibilidad de contar con apoyo institucional, las EFS han identificado que de requerirse para la implementación de recomendaciones, en más de la mitad de las medidas existe el apoyo correspondiente.

TABLA N°23

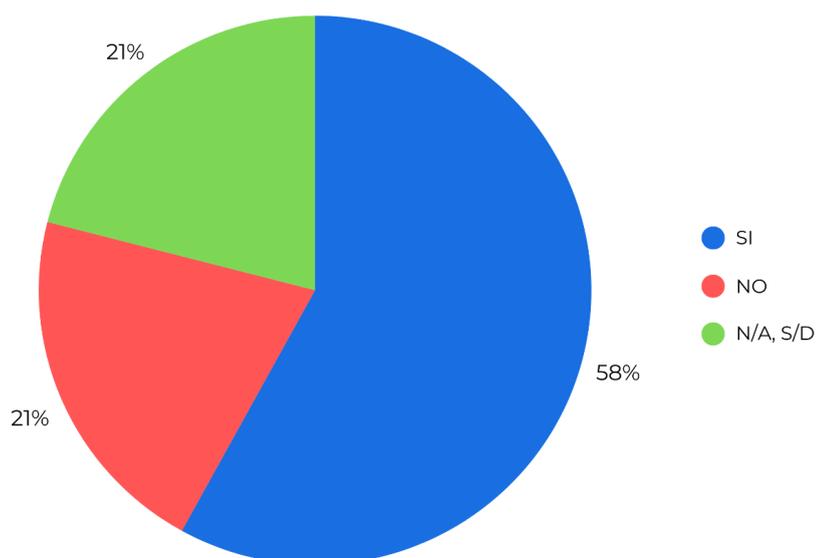
Existencia de colaboración interinstitucional para la implementación de recomendaciones, Valores absolutos

COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL	PROMEDIO RECOMENDACIONES
SI	59
NO	21
N/A, S/D	21
TOTAL GENERAL	101

En valores relativos, se manifiesta que **la colaboración está presente para abordar el 58% del total de las recomendaciones**, lo cual deja a la vista una nueva fortaleza para aprovechar por parte de las EFS. También sería recomendable en este caso profundizar sobre la falta de información en 21 recomendaciones.

GRÁFICO N° 17:

Existencia de colaboración interinstitucional para la implementación de recomendaciones



5.11 ANÁLISIS CRUZADO DEL EJE CULTURA ÉTICA Y CAPACIDADES INSTITUCIONALES

Se analiza en particular el Eje Cultura Ética debido a que es el que cuenta con mayor porcentaje de recomendaciones aplicadas.

La tabla muestra -por número de recomendación-, la cantidad de países que aplicaron o no la medida, así como también cuántos países poseen la capacidad institucional mencionada.

A excepción de la R 1.15 **“Asegurar que la composición de los comités de ética y/o la red de asesores de ética sea paritaria e inclusiva”** y la R 1.17 **“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”**, las recomendaciones del eje fueron aplicadas por más del 50% de los países. En términos generales, las entidades contaban con capacidad de gestión, un mandato que las habilite, los recursos humanos y materiales necesarios. En menor medida, se hacen presente la cultura organizacional y el nivel de conocimiento.

En cuanto a posibles debilidades para la implementación de las recomendaciones de este Eje, la tabla permite inferir que no contar con un Nivel de Conocimiento adecuado o alto puede ser un condicionante a nivel general, aunque no en todos los casos. Otras capacidades institucionales que pueden afectar el desempeño de las medidas son la Cultura Organizacional y la disponibilidad de Recursos Materiales.

TABLA N°24 DISPONIBILIDAD DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA EL EJE CULTURA ÉTICA

N° Rec.	Aplicación de la recomendación		Capacidad institucional					
	Si	No	Capacidad gestión	Mandato	Recursos Humanos	Recursos Materiales	Conocimiento	Cultura organizacional
1.01	12	3	12	12	12	10	8	10
1.02	11	3	11	12	11	10	8	11
1.03	10	4	12	12	11	11	10	11
1.04	8	5	11	11	10	10	8	8
1.05	10	5	11	11	11	11	8	10
1.06	9	6	11	13	11	11	9	11
1.07	11	4	11	13	11	11	10	11
1.08	12	3	12	13	11	12	11	10
1.09	12	2	13	13	12	10	11	10
1.10	12	1	12	12	10	10	10	11
1.11	11	1	10	11	11	11	11	9
1.12	10	5	12	12	12	11	9	10
1.13	11	4	12	13	12	12	9	12
1.14	9	6	12	13	10	10	10	11
1.15	7	4	10	10	8	9	7	10
1.16	9	5	11	12	11	10	7	10
1.17	6	6	9	10	10	9	4	7
1.18	9	5	12	13	13	12	7	11

5.12 ANÁLISIS CRUZADO DEL EJE INCLUSIÓN Y CAPACIDAD INSTITUCIONAL

Se analiza el **Eje Inclusión** en particular debido a que es el que concentra un menor porcentaje de recomendaciones aplicadas.

Con excepción de la R 5.05, “Adecuar las instalaciones eliminando las barreras de acceso para todas las personas, y brindar las herramientas tecnológicas que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales nacionales de accesibilidad”, la R 5.06 “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” y la R 5.07 “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” que fueron aplicadas por más del 50% de los países, el resto de las recomendaciones del Eje Inclusión ha tenido baja aplicación. Las capacidades institucionales disponibles, son claramente inferiores al eje Cultura Ética analizado en el apartado anterior. Se observa un gran déficit en términos de **Nivel de Conocimiento**, seguido por **Cultura Organizacional** y **Recursos Materiales**. En términos generales, pareciera ser que el mandato no es un impedimento.

TABLA N°25. DISPONIBILIDAD DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES PARA EL EJE INCLUSIÓN

N° Rec.	Aplicación de la recomendación		Capacidad institucional					
	Si	No	Capacidad gestión	Mandato	Recursos Humanos	Recursos Materiales	Conocimiento	Cultura organizacional
5.01	6	9	10	11	8	8	2	6
5.02	6	8	10	12	10	10	4	8
5.03	6	8	8	8	7	8	5	6
5.04	6	8	12	13	12	10	4	11
5.05	10	5	12	14	12	11	6	13
5.06	9	6	11	13	10	10	6	11
5.07	8	5	10	12	10	7	7	11

5.08	5	10	9	11	13	10	6	10
5.09	1	12	9	10	9	8	4	9
5.10	6	7	8	10	9	8	4	8
5.11	4	7	7	7	6	7	1	6
5.12	0	11	6	7	4	6	0	5
5.13	6	8	10	10	9	10	3	9
5.14	3	9	7	8	8	8	3	7
5.15	3	7	6	7	5	5	2	5

5.13 ANÁLISIS DEL EJE 4: ACOSO/HOSTIGAMIENTO SEXUAL/LABORAL

En materia de prevención y abordaje de las violencias y el acoso sexual en el lugar de trabajo, 12 de los 15 países han informado que han implementado la R 4.01 “Asegurar, a través de sus políticas e instrumentos de gestión institucionales, la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo” y la 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 reestablecer un ambiente de trabajo armonioso acorde con los principios de esta Política”.

Esta información podría indicar que en la mayoría de los países las EFS ya cuentan con protocolos de actuación y/o mecanismos conexos.

Sin embargo, sólo 2 países han respondido afirmativamente en relación a la implementación de la 4.05 “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”, y apenas 6 del total mencionaron tener implementada la R 4.02 “Realizar diagnósticos periódicos que permitan la identificación previa de factores que puedan contribuir a la existencia de violencia, en cualquiera de sus expresiones”. Llama la atención, además, la baja implementación de la R 4.04 “Garantizar la existencia de canales de comunicación abiertos para personas funcionarias y la ciudadanía, ante una denuncia de casos de violencia en cualquiera de sus expresiones. Estos canales deben formar parte de la estructura

de la institución y deben ser formalizados a través de la normativa interna. El mecanismo de funcionamiento de estos canales, queda a discreción de cada EFS”.

En este escenario, queda a la vista que hay alta voluntad de trabajar el Eje, aunque a futuro deberían abordarse los condicionantes que impiden avanzar en las recomendaciones señaladas, ya que las medidas observadas en este análisis -diagnósticos acertados, canales para denuncias y difusión de las medidas - junto con la sensibilización al personal, resultan aspectos clave para el desarrollo correcto de este Eje.

TABLA N°26. APLICACIÓN DEL EJE ACOSO/HOSTIGAMIENTO SEXUAL/LABORAL. PROMEDIO DE PAÍSES POR RECOMENDACIÓN.

RECOMENDACIÓN	Si	No	N/A
4.01 Asegurar, a través de sus políticas e instrumentos de gestión institucionales, la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo	12	2	1
4.02 Realizar diagnósticos periódicos que permitan la identificación previa de factores que puedan contribuir a la existencia de violencia, en cualquiera de sus expresiones	6	8	1
4.03 Ejecutar -una vez por año- una campaña de sensibilización sobre violencia en todas sus modalidades	10	5	
4.04 Garantizar la existencia de canales de comunicación abiertos para personas funcionarias y la ciudadanía, ante una denuncia de casos de violencia en cualquiera de sus expresiones. Estos canales deben formar parte de la estructura de la institución y deben ser formalizados a través de la normativa interna. El mecanismo de funcionamiento de estos canales, queda a discreción de cada EFS	7	7	1
4.05 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.	2	8	5
4.06 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.	10	4	1
4.07 Adoptar y/o fortalecer la reglamentación institucional para que no existan oportunidades para el acoso, incluyendo el acoso en línea vía recursos tecnológicos	8	7	
4.08 Establecer pautas que permitan identificar claramente una situación de acoso laboral con el fin de evitarlo y prevenirlo	8	7	

4.09 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	9	6	
4.10 Orientar y capacitar al personal con relación a la cero tolerancia frente al acoso sexual	10	5	
4.11 Adoptar y/o actualizar protocolos o una reglamentación que atiendan de manera precisa las situaciones de acoso que se puedan presentar en el entorno laboral. Éste debe establecer un procedimiento para efectuar las denuncias que correspondan. El protocolo o reglamentación que se adopte debe contener los elementos señalados en la recomendación 4.12	9	6	
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 denunciadas, las víctimas, las personas testigos y quienes informan, frente a la victimización y las represalias.	9	6	
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 ambiente de trabajo armonioso acorde con los principios de esta Política.	11	3	1

5.14 ANÁLISIS DE RECOMENDACIONES PARTICULARES SELECCIONADAS

El siguiente análisis muestra la aplicación de recomendaciones que, agrupadas en la siguiente Tabla, constituyen para las autoras del estudio una serie de medidas que, tomadas todas en conjunto y con un plan de avance, resumen las 101 recomendaciones y pueden contribuir a un fortalecimiento sustancial de la implementación de la Política si se abordan estratégicamente.

Esta afirmación se sustenta tanto en la lectura integral de la Política como en el marco teórico presentado en la **Argumentación** realizada al inicio de este documento.

Para que ello ocurra, se propone identificar cuáles han sido las recomendaciones seleccionadas en este apartado que más se aplicaron en la región.

La tabla siguiente permite observar los recorridos de cada medida:

TABLA N°27. ANÁLISIS DE RECOMENDACIONES PARTICULARES SELECCIONADAS

Recomendación	Si	No	N/A	S/D	Política actual
1.01 Implementar acciones para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia, acoso, abuso, maltrato, discriminación y segregación tanto al interior de la organización, como con usuarios externos. Un comportamiento ético sólo tendrá ese carácter si contempla estos elementos.	12	3			
1.03 Elaborar y/o actualizar el Código de ética, incorporando la perspectiva de género, inclusión y diversidad, a través de un proceso paritario, participativo e inclusivo que contemple la percepción interna de la EFS y que esté socializado a su vez con las partes externas interesadas.	10	4	1		
1.14 Implementar mecanismos para abordar dilemas éticos, los cuales deben incluir temáticas asociadas al género o a la discriminación.	9	6			
1.17 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.	6	6	1	2	
1.18 Realizar autoevaluaciones institucionales para identificar buenas prácticas y/o ventanas de oportunidad en el ámbito de la ética, incluyendo recomendaciones para promover la equidad, igualdad, diversidad e inclusión.	9	5		1	
2.01 Promover la eliminación de estereotipos y roles de género, y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral, a través de capacitaciones, webinarios y/o talleres periódicos en el tiempo.	9	4	1	1	
2.05 Diseñar, implementar y monitorear políticas institucionales eficaces para conciliar la vida laboral con la vida personal y/o familiar, y sensibilizar sobre la necesidad de flexibilizar los horarios y modalidades de trabajo con este fin.	11	2	1	1	
2.07 Promover la revisión y, según el caso, el desarrollo de un cambio en la normativa interna de la EFS que fomente la integración de mujeres y grupos subrepresentados en todos los cargos, asegurando, en el caso de los puestos jerárquicos y de liderazgo, al menos la paridad y/o representación de la planta general de la EFS.	11	2	1	1	
2.09 Propiciar que el órgano de Auditoría Interna incluya en sus auditorías el cumplimiento de la normativa referida a género, inclusión y diversidad.	3	8	1		3

2.11 Crear, y en su caso, actualizar políticas antidiscriminatorias generales así como focalizadas a dimensiones concretas, tales como: género, etnia y discapacidad, entre otras.	8	6		1	
2.12 Generar y/o adaptar la política comunicacional tanto interna como externa, de tal forma que incorpore la perspectiva de género, y sea inclusiva y no sexista.	9	5		1	
2.15 Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la igualdad de género, inclusión y diversidad.	2	9	3	1	
2.16 Promover que las EFS cuenten con un entorno seguro, de apoyo e inclusivo para todas las personas que atienda la discriminación de género, la desigualdad y el acoso en el lugar de trabajo.	10	3	1	1	
3.02 Identificar las funciones o cargos tradicionalmente feminizados o masculinizados, y promover cambios normativos a fin de garantizar la paridad de género.	10	2	3		
3.05 Asegurar la utilización de criterios objetivos para la selección, tales como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos imprescindibles que eviten discriminación por sexo, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género, la edad, la condición gestante y/o situación familiar, la fuerza física, la opinión política, la religión, discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena y/o afrodescendiente, el status migratorio, entre otros.	11	1	3		
3.11 Diseñar e implementar programas de formación integrales de género, inclusión y diversidad que recojan necesidades identificadas en distintas áreas de esta política. Estos programas deben ser evaluados y monitoreados considerando resultados segregados por género.	8	7			
3.13 Incentivar la colaboración entre distintos actores internos y externos, para expandir y mejorar la oferta de capacitación en temas de igualdad de género, inclusión y diversidad.	10	4	1		
3.15 Realizar un estudio continuo que permita identificar, medir y subsanar distintos tipos de brechas salariales de género, y de grupos sometidos a vulnerabilidad.	7	6	2		
4.01 Asegurar, a través de sus políticas e instrumentos de gestión institucionales, la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo.	12	2	1		
5.01 Implementar espacios, políticas, programas y las medidas necesarias para garantizar que las personas de la diversidad sexual y de género, ejerzan su derecho a expresar su personalidad e identidad, orientación sexual e identidad de género sin discriminación.	6	9			

5.03 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.	6	8	1		
5.05 Adecuar las instalaciones eliminando las barreras de acceso para todas las personas, y brindar las herramientas tecnológicas que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales nacionales de accesibilidad.	10	5			
5.06 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.	9	6			
5.09 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.	1	12	2		
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.	6	7	2		
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.	4	7	4		
5.12. Publicar las conclusiones de sus informes de auditoría (o informes simplificados) traducidos a las lenguas indígenas más habladas en sus respectivos territorios, en especial, aquellas que fiscalicen los presupuestos o políticas públicas dirigidas a las comunidades indígenas, o respecto de las obras de infraestructura que se desarrollen en sus territorios ancestrales. La publicación debe acompañarse de material audiovisual en lenguas indígenas, que presente la labor de la EFS y las conclusiones de dichos informes.	0	11	4		
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	6	8	1		
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.	3	9	3		

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.	3	7	5		
6.03 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.	5	7	1	2	
6.04 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, inclusión, diversidad y no discriminación, a efecto de incorporar estos enfoques en las distintas etapas de auditoría.	4	8	1	2	
I. Transversalizar la perspectiva de género y no discriminación al interior de las EFS, de modo que constituyan una dimensión integral y permanente de la Política y del quehacer institucional.	10	3	1	1	
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.	10	4		1	
IV. Crear un observatorio permanente de estadísticas con perspectiva de género encargado de, entre otras cuestiones, levantar y analizar información sobre la situación de género, inclusión y diversidad en las EFS miembros.	4	7	3	1	
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.	9	4	1	1	
X. Sensibilizar y capacitar en torno a los estereotipos y roles de género atribuidos a hombres y mujeres, y su impacto en la labor de las personas que trabajan en las EFS.	11	3		1	

Se observa que, del conjunto, la R1.01 **“Implementar acciones para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia, acoso, abuso, maltrato, discriminación y segregación tanto al interior de la organización, como con usuarios externos. Un comportamiento ético sólo tendrá ese carácter si contempla estos elementos”**, la R 4.01 **“Asegurar, a través de sus políticas e**

instrumentos de gestión institucionales, la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo”, la R 2.05 “Diseñar, implementar y monitorear políticas institucionales eficaces para conciliar la vida laboral con la vida personal y/o familiar, y sensibilizar sobre la necesidad de flexibilizar los horarios y modalidades de trabajo con este fin”, la R 2.07 “Promover la revisión y, según el caso, el desarrollo de un cambio en la normativa interna de la EFS que fomente la integración de mujeres y grupos subrepresentados en todos los cargos, asegurando, en el caso de los puestos jerárquicos y de liderazgo, al menos la paridad y/o representación de la planta general de la EFS” y la R3.05 “Asegurar la utilización de criterios objetivos para la selección, tales como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos imprescindibles que eviten discriminación por sexo, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género, la edad, la condición gestante y/o situación familiar, la fuerza física, la opinión política, la religión, discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena y/o afrodescendiente, el status migratorio, entre otros” muestran un desempeño favorables en las respuestas de las EFS, hay otro grupo de recomendaciones que se posicionan en el extremo opuesto en cuanto a resultados de aplicación, como la R2.09 “Propiciar que el órgano de Auditoría Interna incluya en sus auditorías el cumplimiento de la normativa referida a género, inclusión y diversidad”, la R 2.15 “Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la igualdad de género, inclusión y diversidad”, la 5.09 “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”, la R5.12. “Publicar las conclusiones de sus informes de auditoría (o informes simplificados) traducidos a las lenguas indígenas más habladas en sus respectivos territorios, en especial, aquellas que fiscalicen los presupuestos o políticas públicas dirigidas a las comunidades indígenas, o respecto de las obras de infraestructura que se desarrollen en sus territorios ancestrales. La publicación debe acompañarse de material audiovisual en lenguas indígenas, que presente la labor de la EFS y las conclusiones de dichos informes”, la R6.04 “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, inclusión, diversidad y no discriminación, a efecto de incorporar estos enfoques en las distintas etapas de auditoría” y la R IV (transversal) “Crear un observatorio permanente de estadísticas con perspectiva de género encargado de, entre otras cuestiones, levantar y analizar información

sobre la situación de género, inclusión y diversidad en las EFS miembros”. Las restantes muestran una tendencia favorable en el promedio de países, lo cual expresa un potencial para el abordaje estratégico mencionado.

6. PROPUESTAS DE MEJORA CONTINUA

Las propuestas de mejora continua expresadas a continuación se han realizado en función del monitoreo precedente de las recomendaciones de la Política de Género y No Discriminación, que ha permitido conocer el estado de situación de las EFS de la región, identificar los Ejes más avanzados en su implementación así como aquellos Ejes en los que se deben centrar los esfuerzos y las capacidades futuras. En este sentido, se presenta un conjunto de propuestas, diferenciando entre aquellas específicas para OLACEFS y propuestas destinadas exclusivamente a las EFS.

6.1 PROPUESTAS PARA OLACEFS

Para **OLACEFS** se recomiendan las siguientes medidas de mejora:

- a. Elaborar un Plan de Acción Regional de Igualdad y No Discriminación (PAR) de OLACEFS que exprese las intervenciones estratégicas necesarias en un período determinado -no inferior a 2 años- por parte del grupo coordinador de género para fortalecer la implementación de la política. El PAR puede ser redactado por la CGID. En el mismo se deberían incluir acciones internas destinadas a transversalizar el enfoque de género en el organismo y acciones externas vinculadas a reforzar el conocimiento y aprendizaje de los mecanismos de implementación de la Política de Igualdad y No Discriminación. Designar un equipo idóneo en la materia para su implementación. El desarrollo del PAR tendrá estrecha vinculación con la implementación exitosa de la Política.
- b. Elaborar un plan de comunicación interna y externa de la PAR a fin de dar conocimiento a las partes interesadas, incluyendo al personal, funcionariado, entidades particulares, sociedad civil y áreas gubernamentales vinculadas a OLACEFS, entre otros.
- c. Establecer mecanismos claros de monitoreo y evaluación del PAR, designando un equipo idóneo en la materia, a fin de contar con información documentada y criterios de transparencia. El equipo debería trabajar coordinadamente con el equipo responsable de implementar el PAR.

- d. Conformar una mesa de trabajo con representantes de cada país que pueda reunirse periódicamente para intercambiar avances y dificultades de implementación de la Política. Incluir mecanismos de recuperación de la información de los talleres.
- e. Validar las medidas de mejora propuestas en este documento mediante la realización de talleres con referentes nacionales de las EFS, a los fines de actualizar la Guía de implementación.
- f. Realizar una campaña de comunicación que incorpore material audiovisual sobre la Política y su contenido.
- g. Instrumentar una actualización diagnóstica sistemática de la implementación de la Política con períodos no inferiores a 2 años.
- h. Atendiendo a las **recomendaciones particulares seleccionadas**, se sugiere adaptar y/o elaborar instrumentos de trabajo que permitan focalizar estrategias de acuerdo a los resultados del análisis expresados en este apartado del documento.

6.2 PROPUESTAS PARA LAS EFS

A continuación se presentan sugerencias para las EFS diferenciadas en dos bloques: un apartado de lineamientos destinados a resolver las limitaciones encontradas a partir de los resultados de los diagnósticos informados por cada país, y luego un apartado propuestas estratégicas que, aplicadas individualmente, buscan contribuir a una mejora sistémica de los resultados propios y en toda la región.

6.2.1 CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ESTUDIO

- En relación a la implementación de la Política, si bien hubo avances, los resultados han indicado que, en promedio, al ritmo actual se necesitarán al menos 5 años para que el proceso pueda completarse en la región. A la vez, considerando los resultados en forma individual se observan grandes disparidades, con EFS que han logrado implementar casi completamente la Política (89,11%) y otras que aún no alcanzan a cubrir el 5% de las recomendaciones. En este sentido, se recomienda revisar los procesos de planificación previos y realizar las evaluaciones que permitan incorporar ajustes necesarios en aquellos casos en los cuales la implementación no

alcanza el promedio regional. Si no hubiera planificación previa, es recomendable iniciar un esquema de objetivos y plazos que permita trazar una línea de tiempo en la cual dimensionar el tiempo que llevará implementar la Política.

- En cuanto al nivel y grado de implementación de las medidas, menos de un 40% de las recomendaciones han alcanzado un nivel alto de implementación y apenas 1 del total fue implementada por más del 65% de los países. En este punto se recomienda realizar -para cada país- un análisis profundo de los resultados en relación a este punto, para poder analizar cuáles son aquellas medidas que han tenido impulso y cuáles requieren de acciones que permitan reforzar o equiparar el nivel y grado de implementación en relación a las primeras. Para ello, se puede utilizar el modelo “semáforo” presentado en la Tabla N°4 **Cantidad y porcentaje de países que aplican cada recomendación**.
- El análisis realizado de acuerdo con el Mapa de categorización de la Guía de implementación de la Política, refleja que deberían reforzarse los esfuerzos para aumentar la implementación de medidas correspondientes a las categorías Difusión, Cooperación y Estudios. En este sentido, se recomienda incorporar un especial énfasis en acciones con partes interesadas, comunicación externa e interna de la Política, y proyectar las medidas necesarias de monitoreo y evaluación. Sobre estos aspectos se volverá en los próximos párrafos.
- Al observar la evolución por Ejes, surgen demoras promedio en la implementación de los Ejes **Cultura organizacional, Inclusión y Funciones de Auditoría**. Se recomienda observar el comportamiento de estos ejes en forma individualizada para cada EFS y prestar especial atención a ellos en la elaboración futura de acciones sistémicas. Sobre estos aspectos se volverá en los próximos párrafos.
- En cuanto a la valoración de las recomendaciones, del análisis se desprende que las medidas vinculadas al Eje **Inclusión** son las menos valoradas a nivel regional. Se sugiere, en un primer momento, que cada EFS analice sus propios datos y de ser similares, implementar nuevas técnicas diagnósticas con perspectiva de interseccionalidad para visibilizar tanto las resistencias

subyacentes en la Cultura Organizacional como las necesidades de los grupos alcanzados por las recomendaciones de este Eje. En un segundo momento, sería adecuado planificar una estrategia de sensibilización que tenga en cuenta los hallazgos diagnosticados.

- Sobre las fortalezas y debilidades en las capacidades institucionales de las EFS para la implementación de las recomendaciones de la Política, se sugiere a las EFS desarrollar actividades específicas destinadas a aprovechar el potencial existente en materia de oportunidades de sensibilización y dinamización de Protocolos de prevención de la violencia y el acoso en el ámbito laboral, de acuerdo con los parámetros del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y garantizando la confidencialidad, imparcialidad y profesionalismo en su aplicación. También podrían implementarse mesas voluntarias de trabajo entre EFS para compartir las dificultades y fortalezas en los avances, dada la complejidad del tema.

En cuanto a las debilidades, además de lo mencionado en materia de interseccionalidad, a partir del análisis particular se sugiere trabajar específicamente en el desarrollo de políticas de cuidado integrales que permitan al personal de las EFS conciliar la vida personal, familiar y laboral y garantizar el derecho al cuidado, conforme los lineamientos relativos a este tema en el **Compromiso de Buenos Aires** aprobado en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina Regional de las Américas y el Caribe de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)⁷.

Adicionalmente, se sugiere analizar los factores que obstaculizan la creación de los Observatorios de Estadísticas de Género que aún no han sido creados por las EFS a fin de identificar las medidas correctivas necesarias.

Por último, es necesario dimensionar adecuadamente en cada EFS las brechas existentes en materia de capacidad de gestión, recursos humanos y particularmente los recursos financieros que afectan la implementación de la Política, a los fines de evaluar las medidas que permitan superar estos desfases, por ejemplo, planificando presupuestos anuales adecuados en función de la información obtenida.

⁷ El documento se puede descargar en el siguiente enlace: <https://conferenciamujer.cepal.org/15/es/documentos/compromiso-buenos-aires>

- Sobre el nivel de conocimiento de las recomendaciones, se sugiere identificar los diferentes grupos que actualmente tienen responsabilidad en la implementación de medidas al interior de cada EFS, aplicar instrumentos que permitan identificar las brechas de conocimiento y trabajar en propuestas de capacitación para fortalecer este aspecto, en especial en las medidas del **Eje Inclusión**, y particularmente en relación a los temas de **diversidad**.
- En cuanto al Eje **Gestión de Personas**, además de la mencionada Política de Cuidados se sugiere que las EFS presten especial atención a las carencias existentes en materia de Políticas internas de **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** para garantizar ambientes libres de discriminación, y poner en marcha medidas de sensibilización en **masculinidades** que permitan remover estereotipos y prácticas contrarias a la igualdad de género.

6.2.2 PROPUESTAS DE MEJORA CONTINUA PARA LAS EFS POR NIVELES DE INTERVENCIÓN

PROPUESTAS A NIVEL ESTRATÉGICO:

- Elaborar un Plan de Acción para cada EFS asociada a OLACEFS que exprese las intervenciones estratégicas necesarias en un período determinado por parte del grupo coordinador de género para fortalecer la implementación de la política. En el mismo se deberían incluir acciones internas destinadas a transversalizar el enfoque de género en el organismo y acciones externas vinculadas a la articulación con partes interesadas. Designar un equipo idóneo en la materia para su coordinación e implementación.
- Elaborar un plan de comunicación interna y externa de la Política a fin de dar conocimiento a las partes interesadas, incluyendo al personal, funcionariado, entidades particulares, sociedad civil y áreas gubernamentales vinculadas a las EFS, entre otros.
- Diseñar un plan operativo de actividades derivadas del Plan de Acción, considerando la disponibilidad de capacidades en cada EFS, los plazos mínimos viables y los recursos materiales, humanos y financieros necesarios para llevarlas adelante.
- Establecer mecanismos de planificación presupuestaria acorde a las necesidades de implementación de recomendaciones, a los hallazgos

recogidos en este informe y otros insumos disponibles, fijando prioridades en la gestión y utilización de recursos considerando el Plan de Acción, la definición de plazos posibles y el cronograma de actividades para el avance en la implementación de recomendaciones.

PROPUESTAS A NIVEL DE COORDINACIÓN

- Acompañar las medidas implementadas por OLACEFS a nivel regional y las actividades propuestas destinadas a las EFS.
- Identificar personas aliadas de la organización y establecer puntos focales internos, por tema o eje para la implementación y el seguimiento del Plan de Acción de forma coordinada. Garantizar la representación de todas las áreas y grupos destinatarios de las recomendaciones en forma transversal al definir el grupo de puntos focales.
- Convocar a mesas de trabajo con las partes interesadas, ya sea en función de ejes o temas prioritarios. Establecer mecanismos de diálogo horizontales que garanticen la participación plural. Considerar y adecuar instrumentos de registro de los resultados de ese espacio en función del Plan de Acción y sus prioridades.

PROPUESTAS A NIVEL PEDAGÓGICO

- Establecer medidas de capacitación sobre el Plan de Acción para los niveles directivos de las EFS, ya que su compromiso resulta fundamental en el objetivo de cumplir con las medidas de la Política.
- Realizar una campaña de comunicación a todo el personal, que incorpore el material audiovisual sobre la Política y su contenido elaborado por OLACEFS.
- Planificar instancias de capacitación interna de la Política, sus ejes y componentes. Adecuar el uso del lenguaje y garantizar que los recursos utilizados puedan ser aprovechados por el público destinatario.
- Abordar con capacitación específica los ejes con mayor grado de dificultad (Ej. Inclusión), generando instancias que permitan abordar colectivamente la reflexión sobre las barreras que afectan la implementación de tales ejes.

PROPUESTAS A NIVEL METODOLÓGICO

- Establecer mecanismos de consulta cualitativos -grupos focales, entrevistas, talleres- sobre las necesidades a cubrir para fortalecer la implementación de medidas priorizadas por cada EFS, considerando la perspectiva de las personas involucradas en esos temas o procesos, sean o no destinatarias de las recomendaciones a implementar.
- Conformar una mesa de trabajo con representantes de cada área de la EFS que pueda reunirse periódicamente para intercambiar avances y dificultades de implementación de la Política.
- Establecer mecanismos de medición de las capacitaciones para poder tomar decisiones en función de los resultados de las mismas.

PROPUESTAS DE MEDIDAS DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

- Establecer mecanismos claros de monitoreo y evaluación de la Política, designando un equipo idóneo en la materia, a fin de contar con información documentada y criterios de transparencia. El equipo debe ser idóneo y trabajar coordinadamente con el equipo responsable de implementar el Plan de Acción.
- Elaborar y socializar informes/reportes periódicos de resultados de las acciones implementadas y/o curso del Plan de Acción. Establecer mecanismos de transparencia para la consulta de la información disponible (Ej. Portal de Datos abiertos).



ANEXO

7. ANEXOS

ANEXO I: LISTADO DE RECOMENDACIONES CON CATEGORIZACIÓN Y EJE

Recomendación	Categorización	Eje
1.01 Implementar acciones para prevenir, eliminar y sancionar cualquier forma de violencia, acoso, abuso, maltrato, discriminación y segregación tanto al interior de la organización, como con usuarios externos. Un comportamiento ético sólo tendrá ese carácter si contempla estos elementos.	Formación y sensibilización	1. Cultura ética
1.02 Realizar campañas de sensibilización y difusión con el fin de prevenir, eliminar y sancionar los posibles casos de exclusión, discriminación, maltrato o incidencias de sesgos, asociados a las condiciones particulares de las personas que trabajan al interior de la EFS o con quienes se relacionan. Un comportamiento ético sólo tendrá ese carácter si contempla estos elementos.	Difusión	1. Cultura ética
1.03 Elaborar y/o actualizar el Código de ética, incorporando la perspectiva de género, inclusión y diversidad, a través de un proceso paritario, participativo e inclusivo que contemple la percepción interna de la EFS y que esté socializado a su vez con las partes externas interesadas.	Normativa	1. Cultura ética
1.04 Redactar el código de ética en lenguaje neutro.	Gestión Interna	1. Cultura ética
1.05 Explicitar en el código de ética o de conducta como faltas a la ética: la violencia de género, el acoso laboral, el hostigamiento, el acoso sexual y la discriminación.	Gestión Interna	1. Cultura ética
1.06 Establecer y promover a todo nivel un enfoque de género y no discriminación como una prioridad explícita para la institución.	Normativa	1. Cultura ética
1.07 Reforzar un comportamiento íntegro con enfoque de género y no discriminación a través de mensajes claros, consistentes y constantes.	Comunicación	1. Cultura ética
1.08 Utilizar un discurso inclusivo, no sexista, respetuoso y no discriminatorio, tanto en los productos que se elaboran como en la comunicación cotidiana.	Comunicación	1. Cultura ética
1.09 Fomentar un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo y se propicien las buenas relaciones entre colegas.	Formación y sensibilización	1. Cultura ética

1.10 Procurar una conformación paritaria en las instancias y/o actividades que deban liderar o designar participación de personal a su cargo.	Gestión Interna	1. Cultura ética
1.11 Abordar conductas contrarias a la inclusión y/o conductas de discriminación, manteniendo una posición crítica frente a estas acciones.	Gestión Interna	1. Cultura ética
1.12 Entregar formación a las jefaturas, tanto directivas como intermedias, en materias relacionadas a perspectiva de género, inclusión y diversidad.	Formación y sensibilización	1. Cultura ética
1.13 Difundir, sensibilizar y capacitar al personal en la promoción de los valores éticos esenciales, incluyendo un enfoque de género y de no discriminación. Estas actividades deben ser continuas y realizadas con ejemplos reales y tangibles.	Formación y sensibilización	1. Cultura ética
1.14 Implementar mecanismos para abordar dilemas éticos, los cuales deben incluir temáticas asociadas al género o a la discriminación.	Formación y sensibilización	1. Cultura ética
1.15 Asegurar que la composición de los comités de ética y/o la red de asesores de ética sea paritaria e inclusiva.	Gestión Interna	1. Cultura ética
1.16 Generar instancias en las que se fomente el actuar ético e íntegro, donde el personal se adhiera a la importancia por el resguardo y fomento de la igualdad, respeto y no discriminación.	Formación y sensibilización	1. Cultura ética
1.17 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.	Cooperación	1. Cultura ética
1.18 Realizar autoevaluaciones institucionales para identificar buenas prácticas y/o ventanas de oportunidad en el ámbito de la ética, incluyendo recomendaciones para promover la equidad, igualdad, diversidad e inclusión.	Estudios	1. Cultura ética
2.01 Promover la eliminación de estereotipos y roles de género, y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral, a través de capacitaciones, webinarios y/o talleres periódicos en el tiempo.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional
2.02 Realizar campañas de sensibilización sobre temas de género, inclusión y diversidad a todo su personal. Asimismo, en los casos que fuera posible, sugerir que dicha sensibilización abarque a los entes auditados, organismos de la sociedad civil y ciudadanía en general.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional
2.03 Fomentar la realización de talleres para todo el personal de la EFS, en el marco de los días conmemorativos del 8 de marzo “Día Internacional de la Mujer” y 25 de noviembre, “Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer”.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional

2.04 Realizar actividades de sensibilización sobre la división sexual del trabajo, y fomentar su erradicación.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional
2.05 Diseñar, implementar y monitorear políticas institucionales eficaces para conciliar la vida laboral con la vida personal y/o familiar, y sensibilizar sobre la necesidad de flexibilizar los horarios y modalidades de trabajo con este fin.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional
2.06 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.	Estudios	2. Cultura organizacional
2.07 Promover la revisión y, según el caso, el desarrollo de un cambio en la normativa interna de la EFS que fomente la integración de mujeres y grupos subrepresentados en todos los cargos, asegurando, en el caso de los puestos jerárquicos y de liderazgo, al menos la paridad y/o representación de la planta general de la EFS.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional
2.08 Fomentar la evaluación, y según el caso, la adaptación de las normativas internas de la EFS con una perspectiva que tenga en cuenta una representación equitativa e inclusiva en comisiones, comités, actividades e instancias análogas.	Normativa	2. Cultura organizacional
2.09 Propiciar que el órgano de Auditoría Interna incluya en sus auditorías el cumplimiento de la normativa referida a género, inclusión y diversidad.	Normativa	2. Cultura organizacional
2.10 Crear un ambiente y/o entorno educativo en temas relacionados a políticas de igualdad y no discriminación.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional
2.11 Crear, y en su caso, actualizar políticas antidiscriminatorias generales así como focalizadas a dimensiones concretas, tales como: género, etnia y discapacidad, entre otras.	Gestión Interna	2. Cultura organizacional
2.12 Generar y/o adaptar la política comunicacional tanto interna como externa, de tal forma que incorpore la perspectiva de género, y sea inclusiva y no sexista.	Comunicación	2. Cultura organizacional
2.13 Fomentar a que las EFS revisen, y en su caso, adapten su normativa para instalar el uso de lenguaje neutro, inclusivo y no sexista tanto en las interacciones cotidianas, como en la documentación y las herramientas de la institución, sustituyendo el uso del género gramatical masculino.	Gestión Interna	2. Cultura organizacional
2.14 Difundir y sensibilizar al interior de la EFS, los cambios normativos que establezcan el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.	Difusión	2. Cultura organizacional
2.15 Elaborar una guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la igualdad de género, inclusión y diversidad.	Comunicación	2. Cultura organizacional

2.16 Promover que las EFS cuenten con un entorno seguro, de apoyo e inclusivo para todas las personas que atienda la discriminación de género, la desigualdad y el acoso en el lugar de trabajo.	Gestión Interna	2. Cultura organizacional
2.17 Sensibilizar al personal de las EFS sobre el impacto de las actitudes, comportamientos y lenguaje sobre la cultura de la organización, el entorno laboral y, especialmente, las personas.	Formación y sensibilización	2. Cultura organizacional
3.01 Incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las políticas y prácticas de gestión de personas.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.02 Identificar las funciones o cargos tradicionalmente feminizados o masculinizados, y promover cambios normativos a fin de garantizar la paridad de género.	Estudios	3. Gestión de personas
3.03 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.	Formación y sensibilización	3. Gestión de personas
3.04 Utilizar un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista en la publicación de los anuncios y/o convocatorias para ocupar cargos en la Institución.	Comunicación	3. Gestión de personas
3.05 Asegurar la utilización de criterios objetivos para la selección, tales como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos imprescindibles que eviten discriminación por sexo, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género, la edad, la condición gestante y/o situación familiar, la fuerza física, la opinión política, la religión, discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena y/o afrodescendiente, el status migratorio, entre otros.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.06 Brindar información en el proceso de inducción sobre medidas de flexibilidad horaria, acciones y programas de conciliación de la vida laboral y personal, uso de derechos de crianza, mecanismos de denuncia de situaciones de discriminación y/o acoso laboral y/o sexual que disponga la EFS así como esta Política.	Comunicación	3. Gestión de personas
3.07 Adaptar, en el caso de la integración de personas con discapacidad, la información, comunicaciones y materiales entregados a las necesidades específicas de apoyo de cada persona (según requerimiento solicitado y/o tipo de discapacidad).	Comunicación	3. Gestión de personas
3.08 Incorporar en este proceso la figura de una persona guía, que sea previamente capacitada en materias relativas al buen trato, autonomía y vida independiente. El rol de persona guía deberá proporcionar la ayuda necesaria a personas con discapacidad durante el tiempo requerido, apoyando la sociabilización, la integración y la utilización de sistemas de información.	Gestión Interna	3. Gestión de personas

3.09 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.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.10 Velar porque todos los formatos y medios de difusión asociados a los procesos de gestión de personas, tengan el carácter de accesibilidad universal	Comunicación	3. Gestión de personas
3.11 Diseñar e implementar programas de formación integrales de género, inclusión y diversidad que recojan necesidades identificadas en distintas áreas de esta política. Estos programas deben ser evaluados y monitoreados considerando resultados segregados por género.	Formación y sensibilización	3. Gestión de personas
3.12 Planificar las actividades de formación considerando las realidades de las personas funcionarias, a fin de garantizar el acceso igualitario a las mismas.	Formación y sensibilización	3. Gestión de personas
3.13 Incentivar la colaboración entre distintos actores internos y externos, para expandir y mejorar la oferta de capacitación en temas de igualdad de género, inclusión y diversidad.	Cooperación	3. Gestión de personas
3.14 Definir mecanismos que permitan valorar los puestos de trabajo de manera objetiva y libre de estereotipos con el objeto de establecer remuneraciones, incentivos o beneficios equitativos para puestos de trabajo con igual o similar valor.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.15 Realizar un estudio continuo que permita identificar, medir y subsanar distintos tipos de brechas salariales de género, y de grupos sometidos a vulnerabilidad.	Estudios	3. Gestión de personas
3.16 Utilizar criterios objetivos en los procesos de promoción, que motiven a presentarse a todas las personas independiente de su género. Estos criterios deben basarse en las características propias del puesto de trabajo y los requerimientos, cualidades y habilidades necesarias para su correcto desempeño.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.17 Introducir medidas que fomenten la flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo, para compatibilizar las jornadas laborales con las necesidades familiares y personales.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.18 Difundir las medidas de conciliación y flexibilidad horaria de que disponga la institución para equilibrar el trabajo con la vida personal y familiar.	Comunicación	3. Gestión de personas
3.19 Introducir modalidades de trabajo no presencial, con un enfoque de derechos y de género, que permitan mejorar la calidad de vida y desempeño de las personas.	Gestión Interna	3. Gestión de personas

3.20 Generar medidas que permitan conciliar el trabajo con labores de cuidados de personas dependientes con el fin de reducir la carga laboral extra del personal con estas responsabilidades.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.21 Evaluar los ambientes laborales, mediante la aplicación de instrumentos que permitan identificar las brechas en la calidad de vida entre personas de distintos géneros, la carga laboral, el liderazgo disfuncional y las situaciones que atenten contra la dignidad de las personas.	Estudios	3. Gestión de personas
3.22 Dar seguimiento a los resultados de la “Encuesta sobre el impacto de la pandemia por COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS”.	Estudios	3. Gestión de personas
3.23 Informar las condiciones y causas de egreso y desvinculación al inicio de la relación laboral, de acuerdo con la normativa legal vigente y a través de los mecanismos y/o medios adecuados que garanticen la accesibilidad universal.	Difusión	3. Gestión de personas
3.24 Adoptar, en los años previos a la jubilación, un programa de preparación para brindar al personal en edad de jubilarse elementos para enfrentar esta nueva etapa. Se les debe proporcionar información sobre sus derechos y obligaciones como pensionistas, opciones para continuar con su actividad profesional y medidas para combatir los efectos del envejecimiento.	Gestión Interna	3. Gestión de personas
3.25 Crear y/o actualizar un protocolo de egreso y desvinculación de las personas que considere criterios objetivos, evitando cualquier discriminación por género, discapacidad, diversidad y/o cualquier otro motivo. Se deben establecer procedimientos que permitan documentar los elementos que fundan la decisión y asegure los principios de imparcialidad, igualdad, transparencia y trato adecuado.	Formación y sensibilización	3. Gestión de personas
4.01 Asegurar, a través de sus políticas e instrumentos de gestión institucionales, la tolerancia cero frente a la violencia en el trabajo.	Normativa	4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral
4.02 Realizar diagnósticos periódicos que permitan la identificación previa de factores que puedan contribuir a la existencia de violencia, en cualquiera de sus expresiones.	Estudios	4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral
4.03 Ejecutar -una vez por año- una campaña de sensibilización sobre violencia en todas sus modalidades.	Formación y sensibilización	4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral

<p>4.04 Garantizar la existencia de canales de comunicación abiertos para personas funcionarias y la ciudadanía, ante una denuncia de casos de violencia en cualquiera de sus expresiones. Estos canales deben formar parte de la estructura de la institución y deben ser formalizados a través de la normativa interna. El mecanismo de funcionamiento de estos canales, queda a discreción de cada EFS.</p>	Comunicación	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>4.05 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.</p>	Difusión	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>4.06 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.</p>	Gestión Interna	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>4.07 Adoptar y/o fortalecer la reglamentación institucional para que no existan oportunidades para el acoso, incluyendo el acoso en línea vía recursos tecnológicos.</p>	Gestión Interna	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>4.08 Establecer pautas que permitan identificar claramente una situación de acoso laboral con el fin de evitarlo y prevenirlo.</p>	Gestión Interna	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>4.09 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.</p>	Formación y sensibilización	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>4.10 Orientar y capacitar al personal con relación a la cero tolerancia frente al acoso sexual.</p>	Formación y sensibilización	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>4.11 Adoptar y/o actualizar protocolos o una reglamentación que atiendan de manera precisa las situaciones de acoso que se puedan presentar en el entorno laboral. Éste debe establecer un procedimiento para efectuar las denuncias que correspondan. El protocolo o reglamentación que se adopte debe contener los elementos señalados en la recomendación 4.12.</p>	Gestión Interna	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>

<p>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.</p>	Gestión Interna	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>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 reestablecer un ambiente de trabajo armonioso acorde con los principios de esta Política.</p>	Normativa	<p>4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral</p>
<p>5.01 Implementar espacios, políticas, programas y las medidas necesarias para garantizar que las personas de la diversidad sexual y de género, ejerzan su derecho a expresar su personalidad e identidad, orientación sexual e identidad de género sin discriminación.</p>	Gestión Interna	<p>5. Inclusión</p>
<p>5.02 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.</p>	Estudios	<p>5. Inclusión</p>
<p>5.03 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.</p>	Cooperación	<p>5. Inclusión</p>
<p>5.04 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.</p>	Comunicación	<p>5. Inclusión</p>
<p>5.05 Adecuar las instalaciones eliminando las barreras de acceso para todas las personas, y brindar las herramientas tecnológicas que aseguren el cumplimiento de los requisitos legales nacionales de accesibilidad.</p>	Gestión Interna	<p>5. Inclusión</p>
<p>5.06 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.</p>	Gestión Interna	<p>5. Inclusión</p>
<p>5.07 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.</p>	Gestión Interna	<p>5. Inclusión</p>

<p>5.08 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.</p>	Gestión Interna	5. Inclusión
<p>5.09 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.</p>	Formación y sensibilización	5. Inclusión
<p>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.</p>	Formación y sensibilización	5. Inclusión
<p>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.</p>	Gestión Interna	5. Inclusión
<p>5.12. Publicar las conclusiones de sus informes de auditoría (o informes simplificados) traducidos a las lenguas indígenas más habladas en sus respectivos territorios, en especial, aquellas que fiscalicen los presupuestos o políticas públicas dirigidas a las comunidades indígenas, o respecto de las obras de infraestructura que se desarrollen en sus territorios ancestrales. La publicación debe acompañarse de material audiovisual en lenguas indígenas, que presente la labor de la EFS y las conclusiones de dichos informes.</p>	Comunicación	5. Inclusión
<p>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.</p>	Difusión	5. Inclusión
<p>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.</p>	Gestión Interna	5. Inclusión
<p>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.</p>	Gestión Interna	5. Inclusión

<p>6.03 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.</p>	Cooperación	6. Funciones de auditoría
<p>6.04 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, inclusión, diversidad y no discriminación, a efecto de incorporar estos enfoques en las distintas etapas de auditoría.</p>	Cooperación	6. Funciones de auditoría
<p>6.05 Llamar a las EFS a considerar auditar los programas de atención destinados a mujeres, personas de la diversidad sexual y de género, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas indígenas, personas afrodescendientes, personas migrantes y refugiadas, así como el cumplimiento de los compromisos internacionales y recomendaciones de los organismos internacionales de Derechos Humanos, así como lo dispuesto por la Agenda 2030, para no dejar a nadie atrás.</p>	Cooperación	6. Funciones de auditoría
<p>I. Transversalizar la perspectiva de género y no discriminación al interior de las EFS, de modo que constituyan una dimensión integral y permanente de la Política y del quehacer institucional.</p>		Transversales
<p>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.</p>		Transversales
<p>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.</p>		Transversales
<p>IV. Crear un observatorio permanente de estadísticas con perspectiva de género encargado de, entre otras cuestiones, levantar y analizar información sobre la situación de género, inclusión y diversidad en las EFS miembros.</p>		Transversales
<p>V. Sensibilizar al personal de las EFS sobre la importancia del uso del lenguaje neutro e inclusivo.</p>		Transversales

VI. Promover la eliminación de estereotipos y roles de género, así como la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral, mediante acciones -continuas y periódicas- de sensibilización, así como de creación y fortalecimiento de capacidades.		Transversales
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.		Transversales
VIII. Velar porque los ambientes laborales reconozcan y valoren la diversidad de las personas y el respeto a ellas, generando entornos seguros e inclusivos.		Transversales
IX. Incluir el principio de igualdad y no discriminación en la misión, estrategia, principios, valores u otros instrumentos institucionales de las EFS.		Transversales
X. Sensibilizar y capacitar en torno a los estereotipos y roles de género atribuidos a hombres y mujeres, y su impacto en la labor de las personas que trabajan en las EFS.		Transversales

ANEXO II. GRADO DE APLICACIÓN POR RECOMENDACIÓN

N° Rec.	Total	Parcial	Total general		N° Rec	Total	Parcial	Total general		N° Rec	Total	Parcial	Total general
1.01	5	7	12		3.01	5	8	13		5.01	1	5	6
1.02	3	8	11		3.02	5	5	10		5.02	1	6	7
1.03	7	2	9		3.03	4	5	9		5.03	3	3	6
1.04	7	1	8		3.04	5	4	9		5.04	5	1	6
1.05	7	3	10		3.05	5	6	11		5.05	4	7	11
1.06	6	3	9		3.06	8	3	11		5.06	4	5	9
1.07	5	6	11		3.07	3	2	5		5.07	4	5	9
1.08	8	4	12		3.08	1	6	7		5.08	1	5	6
1.09	6	6	12		3.09	6	5	11		5.09		1	1
1.10	5	7	12		3.10	4	2	6		5.10	3	3	6
1.11	6	5	11		3.11	3	6	9		5.11	1	3	4

1.12	4	6	10		3.12	10	1	11		5.13	4	2	6
1.13	4	7	11		3.13	6	4	10		5.14	2	1	3
1.14	8	1	9		3.14	7	4	11		5.15	2	1	3
1.15	3	4	7		3.15	6	1	7		6.03	3	2	5
1.16	6	3	9		3.16	7	2	9		6.04	1	3	4
1.17	3	3	6		3.17	7	3	10		6.05	3	6	9
1.18	4	5	9		3.18	6	2	8		I.	3	6	9
2.01	4	5	9		3.19	2	4	6		II.	6	6	12
2.02	3	6	9		3.20	4	5	9		III	3	6	9
2.03	4	2	6		3.21	4	5	9		IV.	1	3	4
2.04	3	3	6		3.22	3	2	5		V.	5	3	8
2.05	2	9	11		3.23	3	2	5		VI.	5	4	9
2.06	2		2		3.24	4	4	8		VII	3	6	9
2.07	5	6	11		3.25	5	6	11		VIII	6	4	10
2.08	6	2	8		4.01	8	4	12		IX.	6	3	9
2.09	2	1	3		4.02	3	3	6		X.	6	5	11
2.10	6	5	11		4.03	7	3	10					
2.11	3	5	8		4.04	5	2	7					
2.12	2	7	9		4.05		2	2					
2.13	2	3	5		4.06	6	2	8					
2.14	3	1	4		4.07	5	3	8					
2.15	2		2		4.08	6	2	8					
2.16	6	4	10		4.09	4	5	9					
2.17	5	4	9		4.10	4	4	8					
					4.11	5	4	9					
					4.12	6	2	8					
					4.13	8	3	11					

ANEXO III CANTIDAD DE EFS QUE POSEEN LA CAPACIDAD INSTITUCIONAL, POR RECOMENDACIÓN

N° Rec	Capacidad de gestión	Mandato	Recursos humanos	Recursos Materiales	Cultura Organizacional	Nivel de Conocimiento
1.01	12	12	12	10	10	8
1.02	11	12	11	10	11	8
1.03	12	12	11	11	11	10
1.04	11	11	10	10	8	8
1.05	11	11	11	11	10	8
1.06	11	13	11	11	11	9
1.07	11	13	11	11	11	10
1.08	12	13	11	12	10	11
1.09	13	13	12	10	10	11
1.10	13	13	11	10	11	11
1.11	10	11	11	11	9	11
1.12	12	12	12	11	10	9
1.13	12	13	12	12	12	9
1.14	12	13	10	10	11	10
1.15	11	11	9	10	11	7
1.16	11	12	11	10	10	7
1.17	10	11	11	10	8	5
1.18	12	13	13	12	11	7
2.01	10	11	11	11	10	6
2.02	9	10	11	9	10	5
2.03	6	6	4	6	5	5
2.04	7	8	7	7	6	5
2.05	12	12	12	11	11	9
2.06	3	3	3	3	3	8

2.07	12	13	12	11	11	8
2.08	10	11	9	10	10	8
2.09	10	11	10	9	6	3
2.10	13	13	12	12	11	7
2.11	12	13	12	12	10	6
2.12	13	13	13	13	8	7
2.13	11	12	11	12	5	6
2.14	10	10	8	8	4	7
2.15	7	6	6	6	4	7
2.16	13	14	12	13	11	9
2.17	12	14	12	12	9	9
3.01	13	13	12	11	11	7
3.02	11	11	12	11	10	10
3.03	13	12	12	12	11	9
3.04	11	11	11	10	9	9
3.05	11	11	10	11	11	8
3.06	12	12	11	11	12	10
3.07	9	11	10	8	7	3
3.08	9	11	9	8	10	7
3.09	10	11	11	10	9	6
3.10	10	11	10	9	10	6
3.11	12	13	12	11	11	6
3.12	13	13	13	13	11	9
3.13	11	12	11	9	11	7
3.14	12	12	11	10	12	11
3.15	10	10	12	10	9	8
3.16	11	11	9	10	9	9

3.17	13	13	13	11	12	10
3.18	9	10	9	8	9	10
3.19	10	10	10	8	8	9
3.20	12	12	11	11	9	10
3.21	12	13	12	12	11	7
3.22	7	7	6	7	7	7
3.23	7	8	7	7	7	8
3.24	11	12	10	11	11	11
3.25	10	12	13	10	10	9
4.01	13	13	12	11	11	9
4.02	13	12	13	13	11	6
4.03	13	12	12	11	13	9
4.04	9	10	10	9	10	9
4.05	7	7	8	7	8	6
4.06	12	12	10	12	11	10
4.07	13	12	13	13	11	11
4.08	13	12	12	13	12	11
4.09	13	12	12	13	9	9
4.10	12	13	11	12	10	11
4.11	13	13	13	13	12	10
4.12	13	13	13	12	11	12
4.13	13	13	13	11	11	11
5.01	10	11	8	8	6	2
5.02	11	13	11	11	9	4
5.03	8	8	7	8	6	5
5.04	12	14	13	10	11	4
5.05	12	14	12	11	13	6

5.06	11	13	10	10	11	6
5.07	10	12	10	7	11	7
5.08	9	11	13	10	10	6
5.09	9	10	9	8	9	4
5.10	8	10	9	8	8	4
5.11	7	8	6	7	6	1
5.12	6	8	5	6	5	0
5.13	10	10	9	10	9	3
5.14	8	9	9	9	7	4
5.15	6	7	5	5	5	2
6.03	8	11	7	7	9	7
6.04	9	11	8	7	8	8
6.05	10	12	8	8	9	7
I.	11	12	11	9	8	4
II.	12	13	12	10	10	9
III	12	11	8	9	10	10
IV.	7	8	5	4	5	7
V.	14	14	14	14	10	7
VI.	11	12	11	11	8	6
VII	11	11	11	11	9	9
VIII	13	13	12	11	10	7
IX.	10	11	10	10	9	11
X.	12	12	12	11	9	9



BIBLIOGRAFÍA

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: indicadores de género a 2023 (LC/TS.2024/19), Santiago, 2024.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Área de Evaluación y Seguimiento (2017): Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación. Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación / Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica -- San José, CR : MIDEPLAN.
- Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores, OLACEFS (2021): Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación.
- Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores, OLACEFS (2023): Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación. Disponible en: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2024/02/Actualizacion-Politica-sobre-Igualdad-de-Genero-y-No-Discriminacion.pdf>. Fecha de consulta 10 de octubre de 2024.
- Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores, OLACEFS (2023): Guía para la implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación. Disponible en: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2024/02/Actualizacion-Guia-para-la-Implementacion-de-la-Politica-sobre-Igualdad-de-Genero-y-No-Discriminacion.pdf> Fecha de consulta 10 de octubre de 2024.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2023: GUÍA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO. Disponible en: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-11/231101_guia.pdf. Fecha de consulta 30_08_2024.
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. Temas Y Debates, (16), 109–129. Disponible en: <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i16.75> . Fecha de consulta 30_08_2024.

