

Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación



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

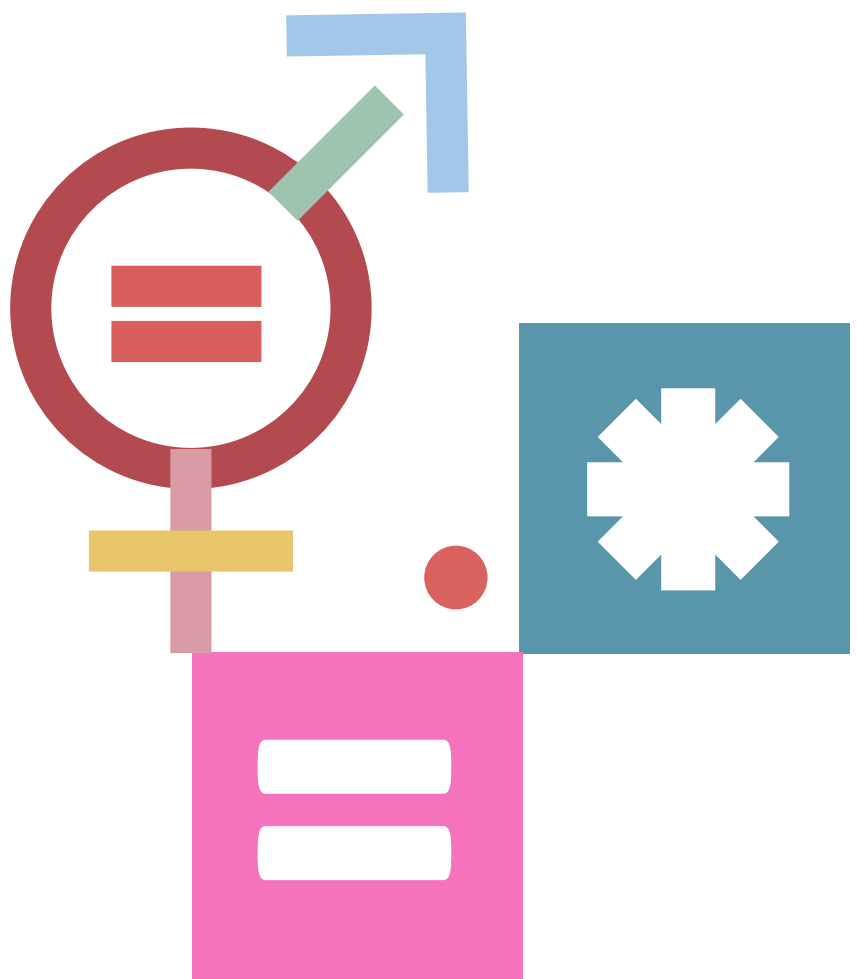
Se permite la reproducción, total o parcial de esta publicación siempre que sea debidamente citada.

Sugerencia de cita: OLACEFS (2023) Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

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

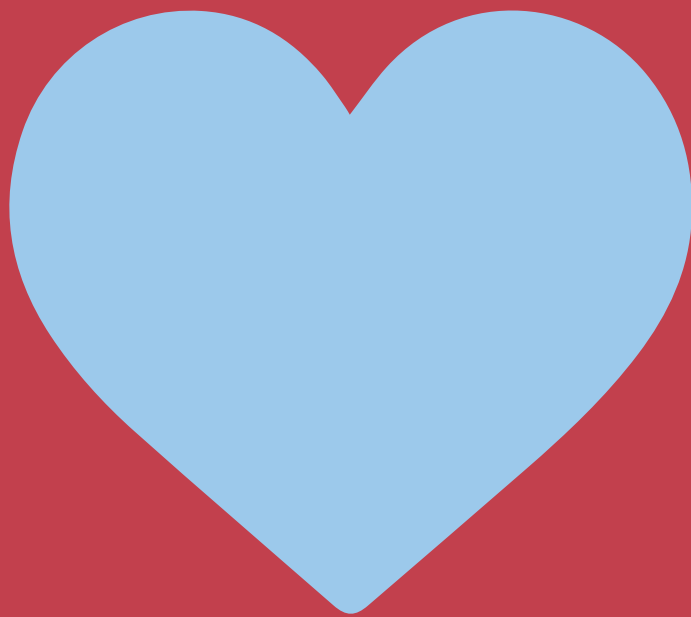
Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores
Teatinos 56, Santiago
Región Metropolitana, Chile
olacefs.com/gtg

Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS





Agradeci





mientos



Auditoría General de la Nación Argentina

Punto focal: Lic. María Graciela de la Rosa, Auditora General de la Nación Argentina

Equipo Gabinete Lic. de la Rosa:

Dra. Paola Núñez

Lic. Noelia Dunan

Lic. Graciela Otegui

Lic. Lucrecia Pachano

Lic. Mercedes Oviedo

Lic. Micaela Moirón

Lic. Nadia Ruiz

Departamento de Recursos Humanos y Capacitación:

Lic. Natalia Carboni, Jefa de Departamento

Lic. Delfina Caeiro, Jefa de División de Gestión de Recursos Humanos y Capacitación

Lic. Silvana Martínez

Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil

Ana Maria Alves Ferreira

Ricardo Broegaard Jonas

Karen de Oliveira Arraes

Camila de Paula Veloso

Valéria Cristina Gomes Ribeiro

Contraloría General de la República de Chile

Gabriela Andrades Martínez

Loreto Basaure Tapia

Nayareth Calfulaf Barrueto

Itzel Echiburu Morales

David Inda Costa

Nayaded Labbé Aravena

Tamara Loyola Fuentes

Nelly Salvo Ilabel

Daniela Santana Silva

Cristopher Sequeida Barra

Milenka Toro Vejar

Sebastián Valenzuela Andreo

Aida Weitzel Varas

Contraloría General de la República de Cuba

Nelva Ibarra Mirón

Contraloría General del Estado del Ecuador

María Gabriela Mesías Zambrano

Contraloría General de Cuenta de Guatemala

María del Carmen García Oseida

Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras

Dulce Villanueva Rodas

Auditoría Superior de la Federación de México

María José Franco Rodríguez
Rosalva Miguel Cárdenas

Contraloría General de la República de Nicaragua

María Laviana Herrera Marengo
Jaime Ernesto Zamora Delgado

Contraloría General de la República de Paraguay

Fabián Forestieri Alvarenga
José Escauriza Bonnín

Contraloría General de la República del Perú

Kathy Fernández

Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Hannelore Valentín Fortunet
Lilian Berríos López
Vanessa Meléndez Figueroa

Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay

Mariem Apotheloz
Daniella Bruno

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

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

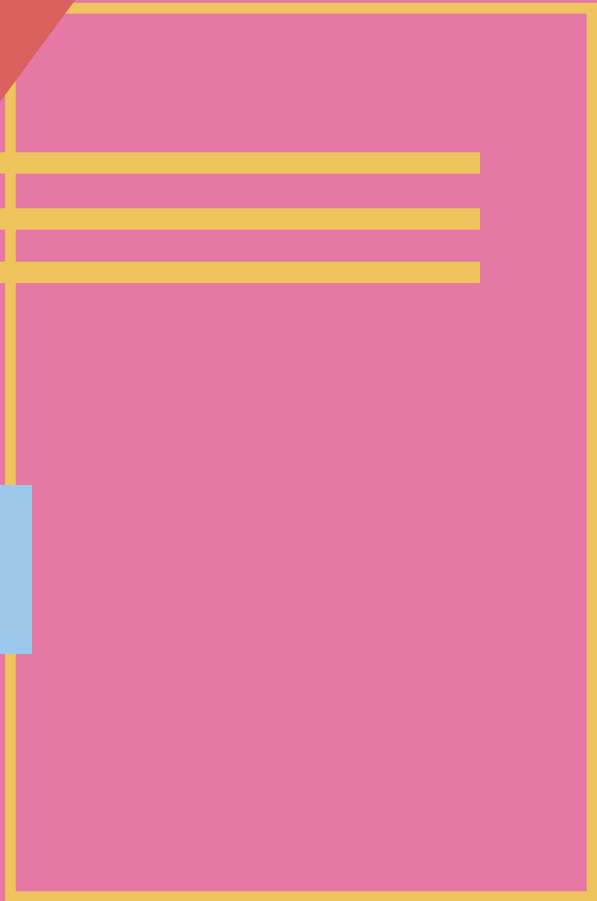
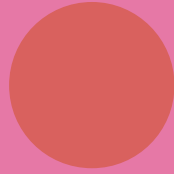
Fundación Canadiense de Auditoría y Rendición de Cuentas (CAAF)

Marie-Hélène Berubé

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



Prólogo





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

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

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

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

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

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

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

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

Estas políticas públicas deben inscribirse en una agenda orientada hacia la sociedad civil, que es uno de los ámbitos más importantes en los que trabaja ONU Mujeres.

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

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

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

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

Presentación



La igualdad sustantiva entre hombres y mujeres representa una asignatura pendiente en toda América Latina y los avances en la igualdad de género y la eliminación de toda forma de discriminación son heterogéneos entre los países de nuestra región. Y si bien, desde las instituciones, además de normativas y medidas oficiales, existen acciones y buenas prácticas, con efectos transformativos tanto sobre la cultura organizacional, como en la vinculación de la entidad con su medio, muchas veces éstas aparecen como meros esfuerzos aislados.

Transversalizar la perspectiva de género consiste en valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se planifique en todas las áreas y en todos los niveles de la vida en sociedad. Se trata de una estrategia para conseguir que las preocupaciones y 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.

Las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS) agrupadas globalmente en la INTOSAI hemos definido que liderar con el ejemplo es uno de los cuatro ejes de acción por medio de los cuales nuestras instituciones pueden contribuir significativamente para la implementación de los Agenda 2030, dentro de los que se encuentra el ODS 5 sobre Igualdad de Género. En ese contexto, las autoridades de las EFS de América Latina y el Caribe, en la LXXI reunión del Consejo Directivo, hemos plasmado nuestro compromiso con el ODS 5 a través de la creación del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG). Este grupo está conformado por las EFS de: Argentina, Brasil, Chile, Cuba, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Puerto Rico y Uruguay; quienes nos hemos sumado para levantar iniciativas en este ámbito y elaborar una Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

Así, durante todo este año 2021, las EFS que conforman el GTG han trabajado en levantar un documento que se erija en la carta de navegación de nuestras labores, transversalizando la perspectiva de género. Así, la política propone recomendaciones que atraviesan de forma integral desde el ejercicio de auditoría, hasta la cultura ética institucional, el liderazgo y el clima laboral en las instituciones.

La Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación ha sido elaborada de manera participativa, recogiendo la realidad de distintas EFS de la región. En ella se contienen 103 recomendaciones, estructuradas en 6 ejes. Además, cuenta con un proceso de implementación y evaluación, lo que permitirá medir los grados de avance que vayamos alcanzando. En su multidimensionalidad apunta a relevar buenas prácticas transversales a todo el personal de las EFS de la OLACEFS, instalando el sentido de la preocupación activa, común y cotidiana para lograr un mejor lugar de trabajo para todas las personas, y avanzar hacia la igualdad de género de forma amplia.

A través de la participación del GTG se fortalece la visión holística al desarrollo, en línea con lo establecido en la Agenda 2030. En efecto, al centro del trabajo del GTG, y en sintonía con los lineamientos de la INTOSAI, se encuentran no sólo el ODS 5 (igualdad de género); sino que también se asumen los ODS 8 (trabajo decente), 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) y 17 (alianzas para lograr los objetivos), procurando siempre liderar con el ejemplo y no dejar a nadie atrás.

Espero que las recomendaciones que se encuentran en la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS orienten el actuar de nuestras instituciones en pos de reforzar nuestro compromiso con la igualdad, la inclusión y la diversidad.

Jorge Bermúdez Soto,
Contralor General de la República de Chile
Presidente del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género
y No Discriminación de la OLACEFS



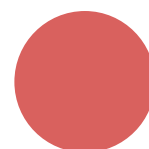
Contenido



Agradecimientos	4
Prólogo	8
Presentación	10
Acrónimos	16
Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación	18
I. Contexto	18
II. Oportunidad y fundamento	20
III. Objetivo y alcance	22
IV. Metodología	24
V. Principios	25
VI. Características	27
VII. Recomendaciones	29
VIII. Recomendaciones transversales	30
IX. Ejes	33
1. Cultura ética	33
I. Valores éticos esenciales	34
1.II. Sistema de control de la ética	35
1.II.A. Código de ética	35
1.II.B. Liderazgo	36
1.II.C. Orientación ética	38
1.II.D. Gestión y supervisión de la ética	39
2. Cultura organizacional	40
2.I Estereotipos y roles de género	40
2.I.A. Puestos de trabajo feminizados	41
2.I.B. Experiencias de sensibilización en temas de género y no discriminación	42
2.I.C. Feminización de las tareas de cuidado- horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado	43

2.II. Liderazgo profesional	44
2.II.A. Igualdad de oportunidades, acceso a cargos	44
2.II.B. Implementación de políticas de no discriminación	45
2.III. Uso del lenguaje	46
2.III.A. Comunicación institucional	46
2.III.B. Uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las instituciones	47
2.IV. Los valores, las normas implícitas y explícitas: interacciones, comunicación entre los miembros del personal, los espacios de socialización	48
2.IV.A. Interacciones/comunicación entre los miembros del personal, los espacios de socialización	48
3. Gestión de personas	49
3.I. Planificación de la dotación	50
3.II. Reclutamiento y selección	51
3.III. Inducción	52
3.IV. Gestión del desempeño y rendimiento	53
3.V. Formación y capacitación	54
3.VI. Compensación, incentivos y remuneración	55
3.VII. Ambientes laborales y conciliación vida personal/familiar/laboral	56
3.VIII. Egreso y desvinculación	58
4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral	59
4.I. Violencia en el empleo	60
4.I.A. Discriminación laboral	61
4.I.B. Acoso laboral y Violencia Psicológica	61
4.I.C. Acoso Sexual	64
4.II. Responsabilidad	65

5. Inclusión	68
5. I. Personas de la diversidad sexual y de género	69
5. II. Personas con discapacidad	71
5.III. Personas adultas mayores	73
5.IV. Personas indígenas	73
5.V. Personas afrodescendientes	75
5.VI. Personas migrantes	76
6. Funciones de auditoría	77
X. Evaluación de la preparación para la implementación de las recomendaciones de la Política	79
XI. Monitoreo	80
XII. Observatorio GID	81
XIII. Glosario	82
XVI. Referencias	88



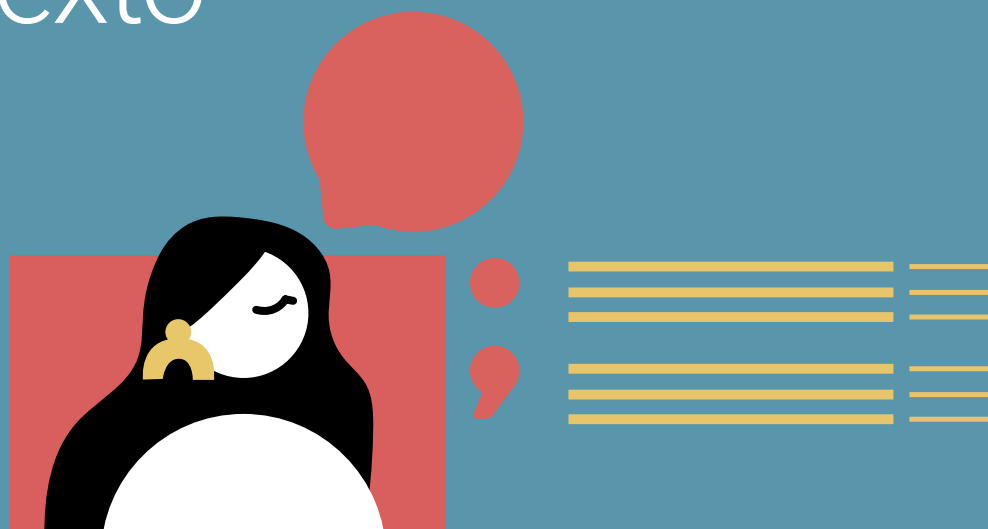
Acrónimos



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



I. Contexto



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

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

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

En el plano universal, la Asamblea General de la ONU adoptó en 2014 la Resolución A/69/228³, que promueve y fomenta la eficiencia, rendición de cuentas, eficacia y transparencia de la administración pública mediante el fortalecimiento de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), reconociendo la importancia de su rol para el logro de los Objetivos de Desarrollo

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

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

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

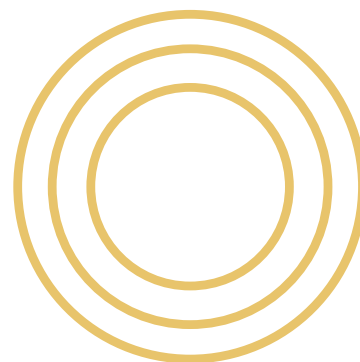
Sostenible (ODS). Es así, que a nivel de OLACEFS se incorporó una estrategia relativa a la promoción de los ODS a nivel regional y del papel de las EFS para la consecución de la Agenda 2030.⁴

Desde ese entonces, en el marco de OLACEFS se han llevado a cabo tres auditorías coordinadas⁵ en torno a la igualdad de género, que han sido cruciales para asegurar que las políticas y estrategias se adhieran a los compromisos mundiales de promover la igualdad de género e impulsar un aprendizaje práctico en torno a la incorporación de esta perspectiva, de acuerdo con el Pronunciamiento Profesional INTOSAI-P número 12 “El Valor y Beneficio de las EFS.”⁶

Además, las EFS agrupadas en la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI por sus siglas en inglés), han definido cuatro ejes o abordajes de acción por medio de los cuales pueden contribuir significativamente para la implementación de la Agenda 2030. Uno de esos lineamientos busca liderar con el ejemplo en materia de ODS para el desarrollo sostenible⁷, es por ello que la promoción interna de la temática de igualdad de género cobra aún más relevancia para los miembros de la OLACEFS.

a) Línea de tiempo del trabajo del GTG

El trabajo en materia de igualdad de género y no discriminación de la OLACEFS se ha visto determinado en la labor ejercida por el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación que se encargó de la creación del presente documento y la Guía para su implementación, cuyas actividades y productos realizados se presentan en la siguiente línea de tiempo:⁸



4 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2017) Plan Estratégico 2017-2022. Recuperado de: <https://olacefs.com/wp-content/uploads/2021/03/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

5 El detalle de estas Auditorías Coordinadas se encuentra en el Eje de Auditoría.

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

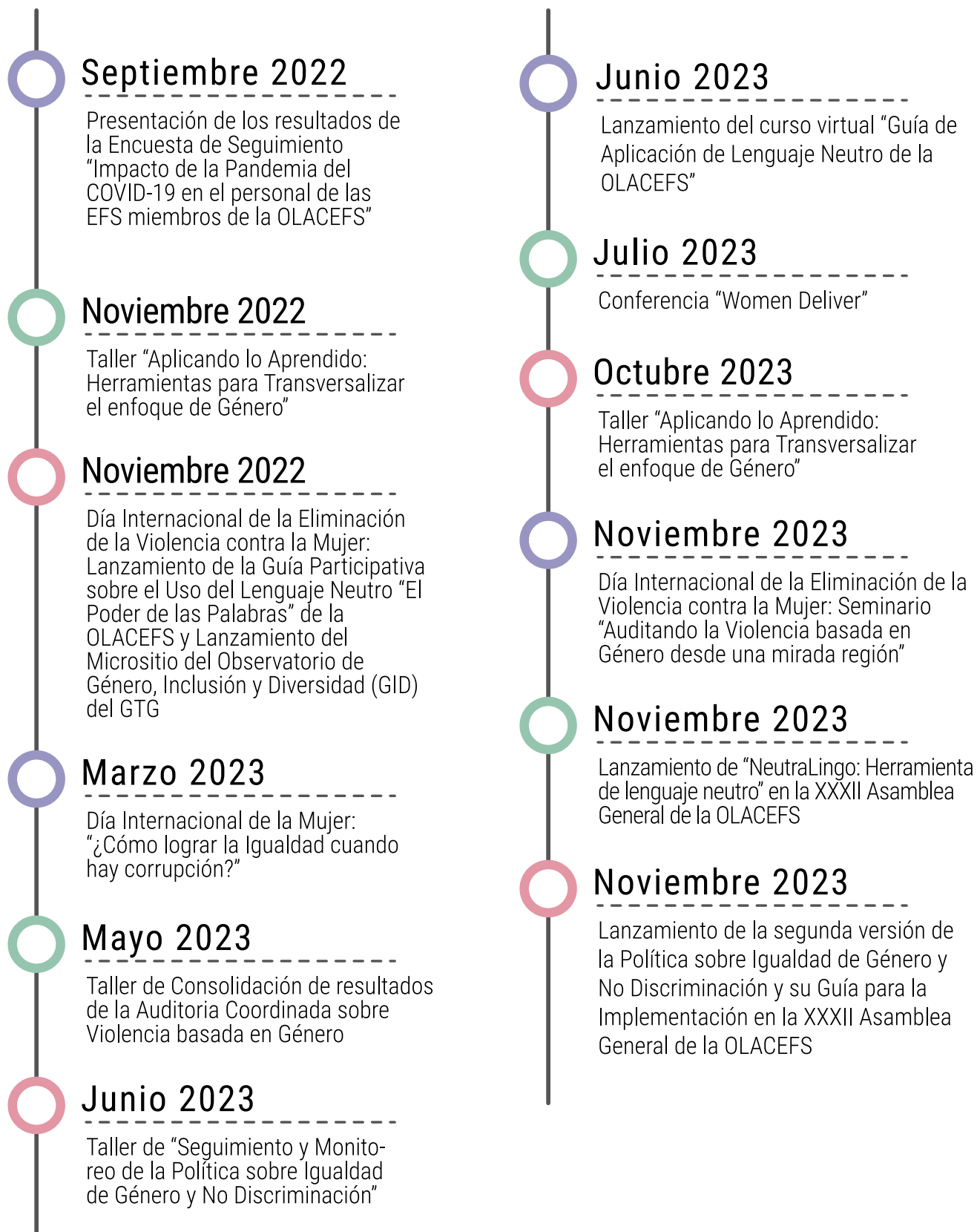
7 Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) Plan Estratégico de la INTOSAI 2023-2028. Recuperado de: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf

8 La información obtenida para desarrollar la línea de tiempo se encuentra disponible en Anexos, específicamente en el apartado de Relato del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

Línea de tiempo del trabajo realizado por el GTG desde su creación hasta diciembre del 2023



Línea de tiempo del trabajo realizado por el GTG desde su creación hasta diciembre del 2023

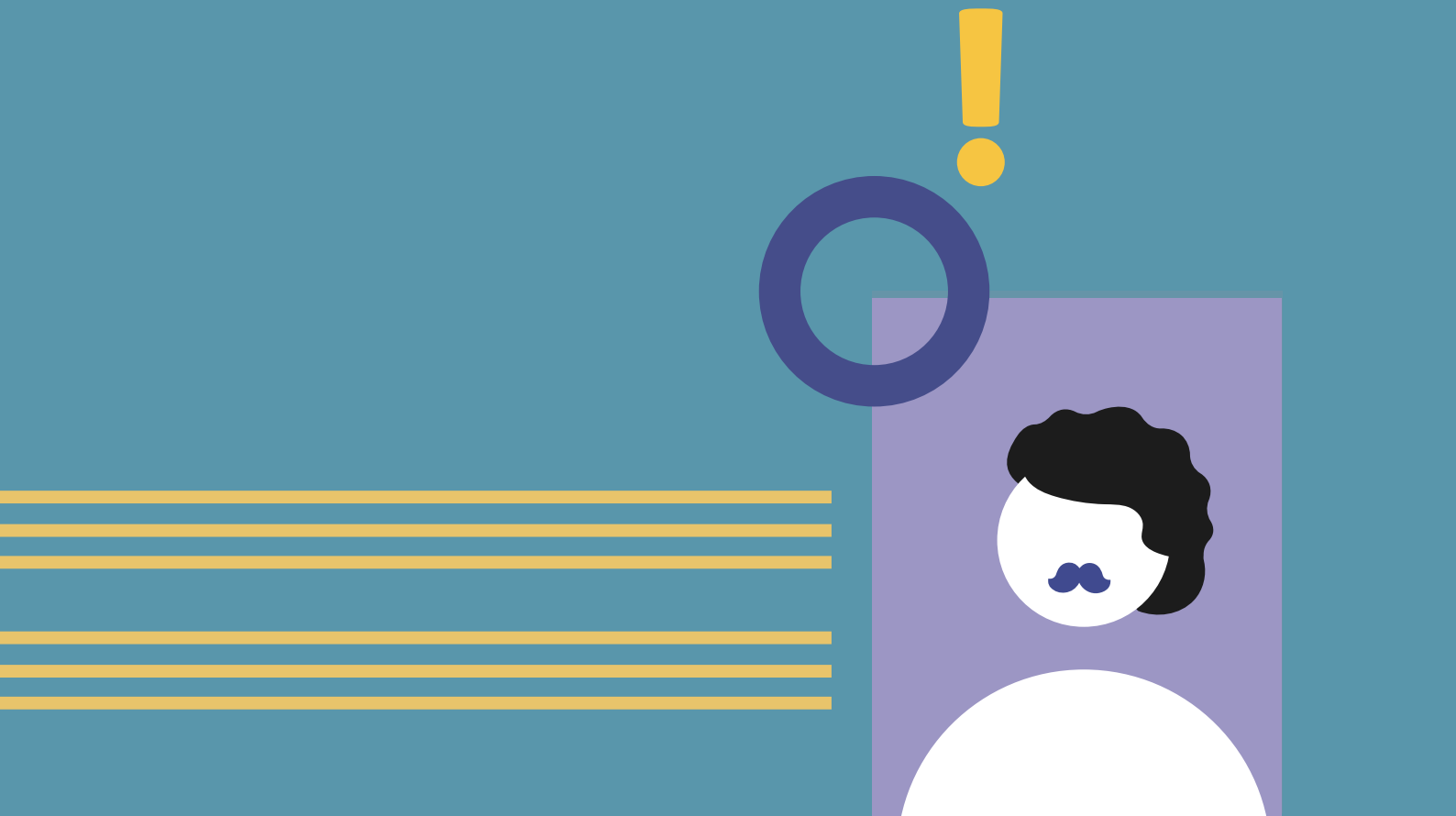


II. Oportunidad y fundamento

La actualización de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS (en adelante también “la Política”), se erige como una oportunidad para satisfacer la necesidad de actualización del instrumento de acuerdo con el contexto regional en materia de igualdad de género y no discriminación, integrando informes y estudios para una mejor comprensión y posterior implementación de la Política. Además, se encarga de recoger las acciones implementadas por la OLACEFS y las EFS posterior al lanzamiento del documento, las cuales se vieron evidenciadas en las versiones del taller “Aplicando lo Aprendido: Herramientas el Enfoque de Género”; la Auditoría Coordinada sobre Violencia basada en Género; la Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro; y charlas magistrales.

Se trata de una forma de demostrar el compromiso de la OLACEFS con la inclusión e igualdad de género. A nivel global, la INTOSAI considera que las entidades de fiscalización deben asegurar su eficacia, inclusividad, igualdad de oportunidades para el personal⁹ y rendición de cuentas. Este compromiso se refleja en la cuarta meta estratégica su plan: esforzarse para maximizar el valor de la Organización, tanto para las EFS miembros como para la INTOSAI. Además, la Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNGASS por sus siglas en inglés), ensalza el rol de las EFS

⁹ Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) Plan Estratégico de la INTOSAI 2023-2028. Recuperado de: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf



en la prevención y lucha contra la corrupción, estableciendo la necesidad de comprender los vínculos entre género y corrupción, reconociendo el impacto diferenciado de este fenómeno en las mujeres.

A nivel regional, se instituye como una forma de operativizar la meta estratégica 4 del Plan Estratégico de la OLACEFS¹⁰ en tanto es una vía por la que las EFS pueden apoyar el cumplimiento de los ODS.

La actualización de la presente Política se realiza dada la necesaria promoción y respeto del principio de igualdad y no discriminación en las entidades que integran la OLACEFS, así como en la citada tarea de liderar con el ejemplo.

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

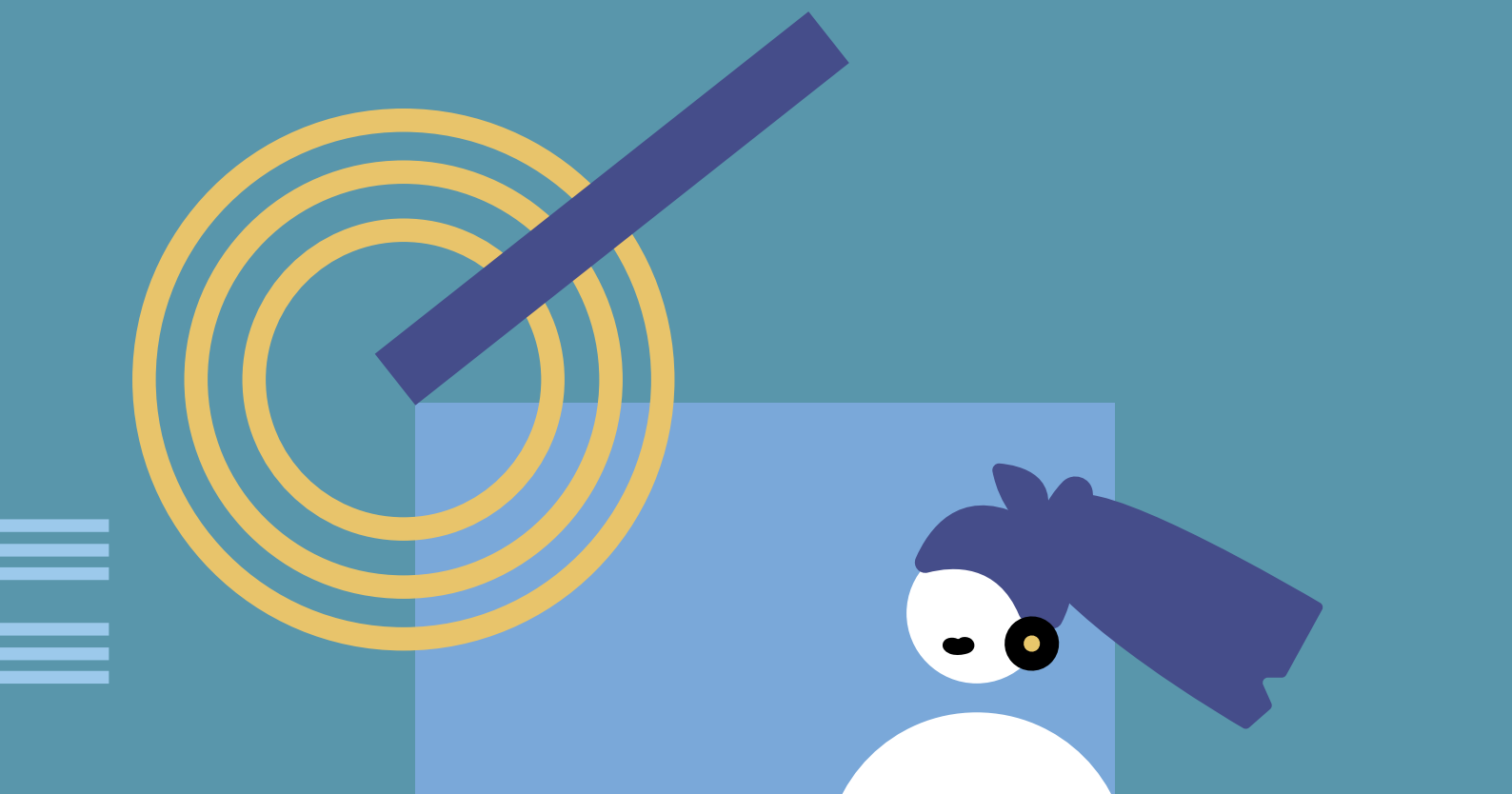
III. Objetivo y alcance

Esta Política busca ser un instrumento de planificación institucional que oriente a la organización y a las entidades que la componen sobre los principios que deben regir su actuación en materia de género y no discriminación, y al tipo de acciones que pueden impulsarse para generar cambios con énfasis en contribuir en la seguridad de las personas en un entorno que valora la diversidad¹¹, así como para identificar oportunidades de mejora y materializarlas.

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

Con la Política se busca garantizar que se incorpore en todo el quehacer de las EFS de la OLACEFS la transversalización del enfoque de género. Esto implica considerar las cuestiones de género en el proceso de las políticas públicas, que contempla las etapas de identificación del problema, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación, impactando en las metas, las estrategias y la distribución de recursos. Esta forma de generar políticas públicas genera que la perspectiva de género sea una responsabilidad

¹¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Igualdad y No Discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>



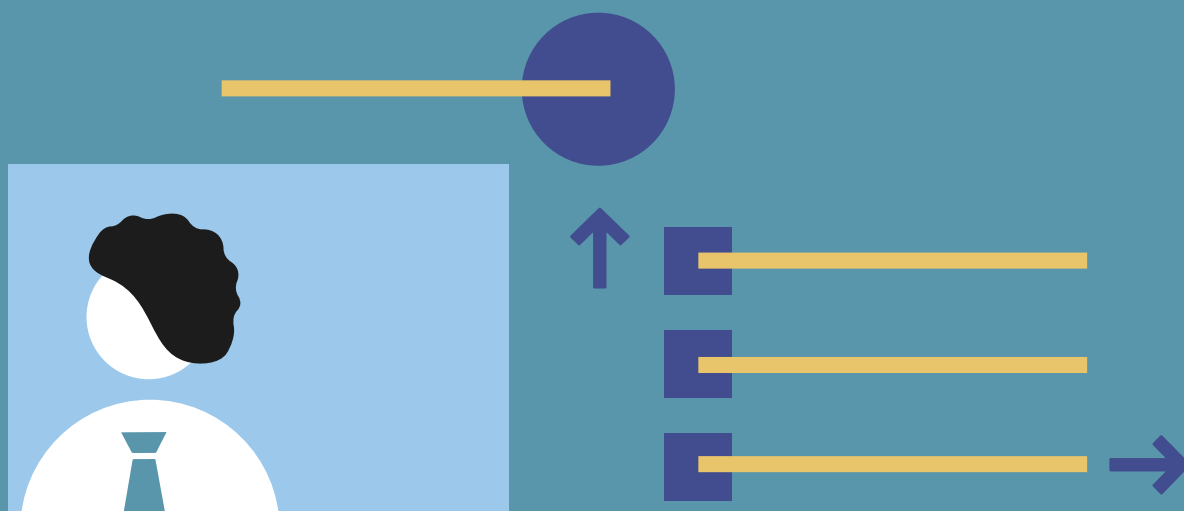
de cada ente estatal, así como del Estado en su conjunto¹². La integración del enfoque de género, inclusión y diversidad provoca un cambio sustantivo en la operacionalización de políticas y programas al incluir esto en su proceso de creación.

Plantearse la elaboración de una política con perspectiva de género implica favorecer la organización y participación de los grupos en situación de vulnerabilidad¹³ como sujetos activos. Se trata, como ya se sostuvo, de una medida que busca asegurar que sus puntos de vista sobre los distintos ámbitos de acción institucional sean considerados en igualdad de condiciones. Supone también reconocer que los esfuerzos institucionales que buscan transversalizar la perspectiva de género en las entidades que pertenecen a la OLACEFS deben provenir de todo el personal, pero subrayando la importancia de los grupos en situación de vulnerabilidad como personas beneficiarias y verdaderas protagonistas del cambio.

12 Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017) Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe._mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

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

IV. Metodología



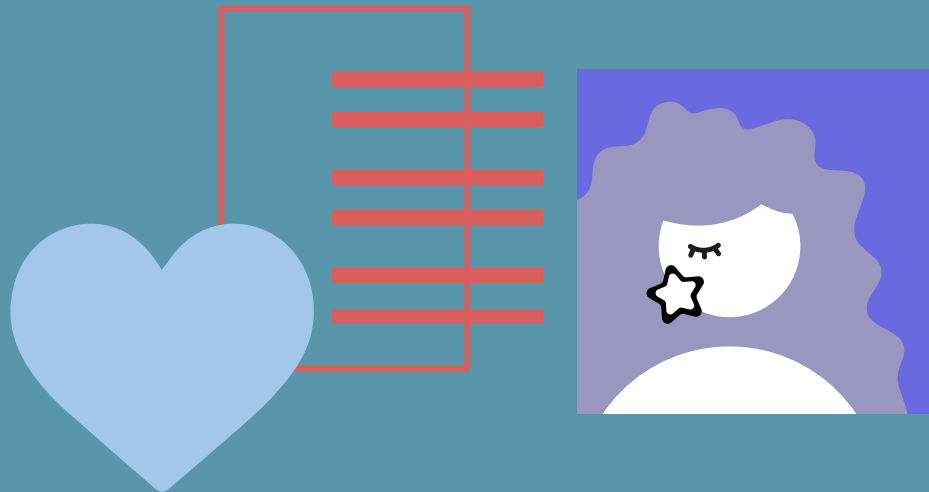
La actualización de la Política fue elaborada en base a (1) los resultados del Taller de Seguimiento y Monitoreo (2), la encuesta de Seguimiento sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS (3), una revisión documental y análisis bibliográfico.

Teniendo a la vista dichas instancias, el trabajo del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG) de la OLACEFS, se ha embarcado en elaborar una versión actualizada de la Política. Este proceso conllevó la celebración de varias reuniones del equipo coordinador, junto a la retroalimentación por parte de las 13 EFS miembros del GTG.

El documento se estructura en los mismos en 6 ejes iniciales. El eje de cultura ética fue liderado por la EFS de Paraguay; el de cultura organizacional por la EFS de Argentina; el de gestión de personas por la EFS de Chile; el de acoso/hostigamiento sexual/laboral por la EFS de Uruguay; el de inclusión por la EFS de México. El eje de funciones de auditoría fue el último en crearse, fue trabajado en conjunto con el eje de gestión de personas, hasta que luego la Cooperación Alemana, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ por sus siglas en inglés) tomó el liderazgo.

Finalmente, es relevante mencionar que la versión inicial de la Política fue elaborada por 48 personas comprometidas con la igualdad de género, la inclusión y la diversidad. Siendo su actualización revisada por las EFS miembros del Grupos sobre Igualdad de Género y No Discriminación.

V. Principios



La Política se basa en los siguientes principios rectores:

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

De acuerdo con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (Nº 111)¹⁴ las acciones de discriminación comprenden:

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

Para efectos de esta Política es mandatorio poner énfasis en la discriminación por género, en especial en la discriminación susceptible de sufrir por las mujeres y las diversidades sexo genéricas que integran las EFS de OLACEFS. La discriminación contra la mujer, siguiendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés)¹⁵, se entiende como:

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

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

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

Respecto a la discriminación a las diversidades sexo genéricas, se ha determinado la existencia de una discriminación con base a la orientación sexual, identidad o expresión de género, como también porque sus cuerpos difieren de las presentaciones corporales femeninas o masculinas socialmente aceptadas.¹⁶

- II. Participación pluralista.** El principio de participación pluralista aboga por instalar el involucramiento del cuerpo Funcionario como un objetivo transversal en el diseño e implementación de todas las acciones y medidas que persigan la erradicación de la desigualdad de género y otros tipos de discriminación en las EFS. El carácter pluralista para estos efectos exhorta a las instituciones a realizar esfuerzos concretos para abarcar grupos o minorías que dentro de las EFS pudiesen excluirse de los espacios de participación.
- III. Respeto y valoración de la diversidad.** Los principios de respeto y valoración de la diversidad en el contexto de la Política funcionan como vehículos para la construcción una cultura inclusiva que no sólo abrace las diversidades en el universo funcionario, sino que potencie la multiplicidad de visiones como un catalizador de eficiencia en los quehaceres de la EFS.
- IV. Corresponsabilidad laboral.** Este principio apunta a que exista una responsabilidad compartida entre personas de distintos géneros en la labor institucional. Se pretende lograr una armonía y balance entre los ámbitos familiares y laborales, con foco en que las responsabilidades derivadas de la implementación sean repartidas de manera equitativa considerando la carga horaria que implica el trabajo no remunerado.
- V. Transversalidad del enfoque de Derechos Humanos:** Este principio hace referencia al respeto pleno de los derechos de todas las personas presentes en el ámbito externo e interno de la EFS, de acuerdo con los estándares internacionales en esta materia¹⁷. En este sentido, la Política es una herramienta que busca promover, resguardar y proteger el cumplimiento de los derechos y libertades de las personas funcionarias y externas a las EFS, mediante la recomendación de mecanismos de acción para la protección de los Derechos Humanos.

16 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

17 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018) Políticas Públicas con enfoque de derechos humanos. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>

VI. Características



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

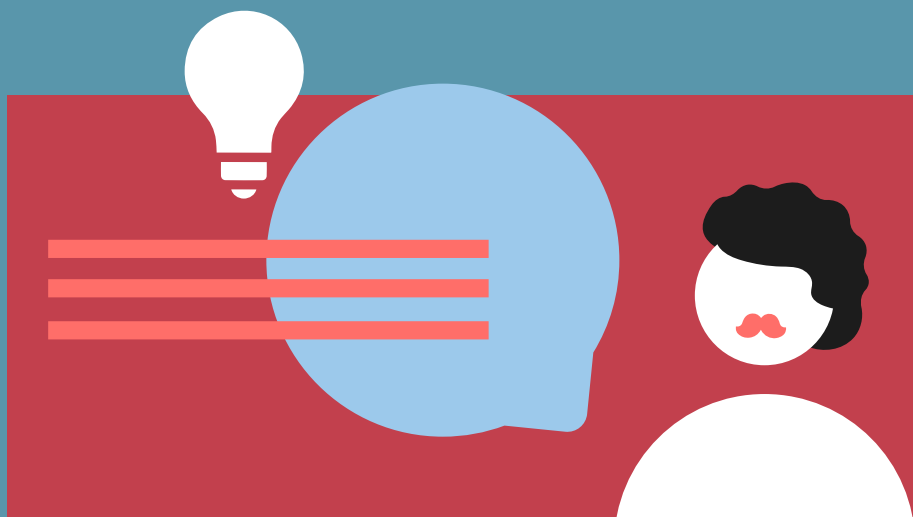
- a) **Integral:** La Política busca la transversalización de la perspectiva de género en los distintos ejes de acción de la OLACEFS, así como también promover una incorporación global de la noción de género en las EFS miembros, de forma que permee a todos los niveles y funciones de estas instituciones.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

- e) **Eficiente:** La Política plantea la ejecución de acciones concretas, reales y exitosas para la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en los distintos quehaceres de la OLACEFS y las EFS que la integran.
- f) **Medible:** Permite monitorear el cumplimiento y avance de OLACEFS respecto de las medidas y objetivos que establece la política, a partir del control de indicadores preestablecidos¹⁸ que posibiliten un seguimiento progresivo, dinámico y cooperativo entre todas las EFS.
- g) **Flexible:** La Política considera que la realidad cultural, histórica, institucional y orgánica de las EFS que componen la OLACEFS es diversa por lo que requiere ser considerada en este proceso.
- h) **Revisable:** Al tratarse de un documento que presenta lineamientos para la OLACEFS y para las EFS en materia de género, inclusión y diversidad, su contenido se puede revisar y actualizar de manera periódica para que recoja la realidad cambiante en estas materias.



¹⁸ Disponibles en la Guía de Implementación de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS.

VII. Recomendaciones



La Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS, para efectos prácticos se presenta en dos documentos. **El primero, la Política propiamente tal, contiene 101 recomendaciones para orientar el trabajo de las EFS de la región en materia de género, inclusión y diversidad.** El segundo documento, la Guía para la Implementación, busca orientar y apoyar a las EFS en dicho proceso. En esta última, para cada recomendación se presentan: (1) ejemplos, que ilustran la manera en que se pueden llevar a cabo las recomendaciones; (2) recursos disponibles, que por su relevancia son útiles de tener a la vista para complementar y analizar las buenas prácticas de otras organizaciones; e, (3) indicadores, que permiten guiar la evaluación y monitoreo de la implementación de estas recomendaciones, con un enfoque flexible que se adapta a la necesidades y características particulares de cada Entidad Fiscalizadora Superior.

Mapa de categorización según temática de las recomendaciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Recomendaciones transversales



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

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

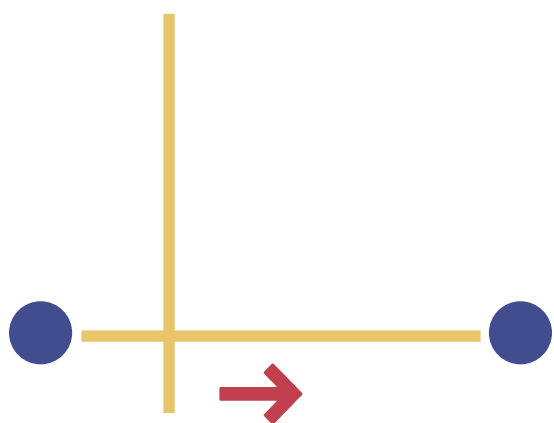
Así, la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación, se erige con base en recomendaciones que atraviesan de forma integral desde el ejercicio de auditoría, hasta la cultura ética institucional, la estructura organizacional de las entidades, el liderazgo y el clima laboral en las instituciones.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

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

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

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

- VII.** Considerar la paridad de género y diversidad como un imperativo institucional, no como un asunto aislado. 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.
- VIII.** Velar porque los ambientes laborales reconozcan y valoren la diversidad de las personas y el respeto a ellas, generando entornos seguros e inclusivos.
- IX.** Incluir el principio de igualdad y no discriminación en la misión, estrategia, principios, valores u otros instrumentos institucionales de las EFS.
- X.** Cooperar con otras entidades fiscalizadoras o instituciones tanto nacionales como internacionales sobre materia de igualdad de género, inclusión y diversidad, integrando buenas prácticas mediante la retroalimentación mutua.



IX. Ejes



1. Cultura ética

La Ética es el ámbito de estudio filosófico dedicado a las cuestiones morales y al esclarecimiento de la distinción entre el comportamiento correcto e incorrecto, justo e injusto¹⁹. Es considerada un tipo de saber normativo en tanto proporciona la orientación valórica para la acción humana. El comportamiento ético contemporáneo se inspira en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece el nacimiento en libertad e igualdad en dignidad y derecho para todas las personas, sin distinción alguna²⁰.

El comportamiento ético también se refleja en la generación de medidas afirmativas de equiparación con los grupos de la sociedad que se encuentren en situación de vulnerabilidad.²¹

La incorporación del enfoque de género en el tratamiento de la ética permite reconocer y reivindicar las diferencias las desigualdades existentes entre los géneros y los grupos en

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

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

21 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>
Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2019) Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

situación de vulnerabilidad²². Estas diferencias se ven acrecentadas por la marginación que enfrentan en función de su condición socioeconómica, edad u origen étnico.

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

I. Valores éticos esenciales

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

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

Los cinco valores éticos principales de la ISSAI 130 son:

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

²² Trejo Sánchez, K. (2017) Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. Revista latinoamericana de derecho social, (24), 133-172.

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

- 1.1 Implementar acciones para prevenir cualquier forma de violencia, acoso, abuso, maltrato, discriminación y segregación tanto al interior de la Organización, como con personas usuarias externas.
- 1.2 Realizar campañas de sensibilización y difusión con el fin de prevenir 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.

1.II. Sistema de control de la ética

El sistema de control de la ética constituye un pilar fundamental para la implementación del marco ético que la ISSAI 130 prescribe. Como sistema de control ético se entiende el entramado de estrategias, políticas, procedimientos y herramientas institucionales creado para guiar, gestionar y controlar el comportamiento ético, y que pueden ser incluido o estar anexo al sistema de control interno de las EFS²³. Entre los componentes básicos del sistema de control se encuentran: el código de ética, la dirección y las pautas en el nivel superior, y la orientación, gestión y seguimiento de la ética en la institución.

Consolidar una política organizacional dirigida al comportamiento ético implica reconocer que la construcción de una cultura de la integridad, alineada con los valores de la igualdad, diversidad e inclusión, se alcanza mediante esfuerzos continuos y progresivos. Para este propósito es primordial que el sistema de control de la ética, con todos sus componentes, esté integrado en la gobernanza de las EFS²⁴.

1.II.A. Código de ética

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

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

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

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

A la luz del compromiso que ha tomado la OLACEFS con la igualdad de género, reflejado primero en la Declaración de Santo Domingo del año 2012, luego en el Memorando de Entendimiento celebrado en 2013 con ONU Mujeres, y el celebrado el 2021²⁵, y en las sucesivas acciones tomadas desde entonces en torno a la materia, se hace incondicional que el Código de ética de las EFS, además de recoger por su parte la prioridad institucional asociada con el respeto y resguardo de los valores éticos, contemple íntegramente una perspectiva de género, inclusión y diversidad.

Recomendaciones:

- 1.3** Elaborar y/o actualizar el Código de ética, incorporando la perspectiva de género, inclusión y diversidad, a través de un proceso paritario, participativo e inclusivo que contemple la percepción interna de la EFS y que esté socializado a su vez con las partes externas interesadas;
- 1.4** Redactar el código de ética en lenguaje neutro;
- 1.5** 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.

1.II.B. Liderazgo

De acuerdo con la “encuesta de Percepción sobre la Situación de Género al interior de las Entidades de la OLACEFS²⁶” de 2019, las mujeres perciben de menor forma la promoción de la igualdad de género al interior de su Institución respecto a sus pares hombres, asimismo, dicha encuesta evidencia la percepción de una valoración diferenciada de las opiniones profesionales según el género, en detrimento de las mujeres. Con base en los valores de independencia y objetividad que establece la ISSAI 130 ambas situaciones deben ser atendidas, cumpliendo para ello las jefaturas

²⁵ Más información disponible en: <https://www.olacefs.com/olacefs-y-onu-mujeres-reafirman-su-compromiso-con-la-igualdad-de-genero/>

²⁶ Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

institucionales un rol muy relevante.

El liderazgo ético es primordial para la construcción de una cultura ética en una organización, el accionar de las jefaturas puede penetrar y moldear la cultura organizacional para prevenir la ocurrencia de irregularidades y prácticas contrarias a la ética²⁷. La ISSAI 130 establece que la función de liderazgo debe ejercerse “proporcionando un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo que propicie las buenas relaciones entre los colegas”²⁸.

Recomendaciones:

Las autoridades de las EFS deben:

- 1.6** Establecer y promover a todo nivel un enfoque de género y no discriminación como una prioridad explícita para la institución;
- 1.7** Reforzar un comportamiento íntegro con enfoque de género y no discriminación a través de mensajes claros, consistentes y constantes;
- 1.8** Utilizar un discurso inclusivo, respetuoso y no discriminatorio, tanto en los productos que se elaboran como en la comunicación cotidiana;
- 1.9** Fomentar un entorno en el que el personal experimente un trato equitativo y se propicien las buenas relaciones entre colegas; abordando con una mirada crítica las conductas discriminatorias.
- 1.10** Designar una conformación paritaria en las instancias o actividades que lideren o designen la participación de personal;
- 1.11** Entregar formación a las jefaturas, tanto directivas como intermedias, en materias relacionadas a perspectiva de género, inclusión y diversidad.

²⁷ Ruiz Palomino, Pablo, & Ruiz Amaya, Carmen, & Martínez Cañas, Ricardo (2012). CULTURA ORGANIZACIONAL ÉTICA Y GENERACIÓN DE VALOR SOSTENIBLE. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 18(1),17-31. Extraído de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274122831001>

²⁸ Código de Ética de la INTOSAI. Extraído de: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf>

1.II.C. Orientación ética

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

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

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

Recomendaciones:

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

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

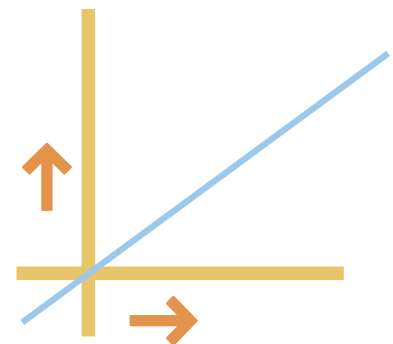
La gestión de la ética refiere a las políticas y prácticas que se dirigen a impregnar los valores y principios éticos y de integridad en los procesos y dinámicas internas de la institución, las cuales deben ir de la mano de un sistema de control y monitoreo²⁹.

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

La ISSAI 130 establece que “[p]ara reforzar los valores es esencial la incorporación de la ética en la gestión diaria. Esto comprende el reconocimiento de la ética como criterio de selección del personal, evaluación del desempeño y desarrollo profesional. También implica reconocer el buen comportamiento ético y la aplicación de salvaguardias a los riesgos específicos, como aquéllos derivados de conflictos de intereses o asuntos de confidencialidad”³⁰.

Recomendación:

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



²⁹ Organización de Entidades Fiscalizadoras Superiores de Europa. (2017) Cómo implementar la ISSAI 130. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/11/TFAE-Guidelines-to-implement-ISSAI-30-ES.pdf>

³⁰ Código de Ética de la INTOSAI, párr. 22.

2. Cultura organizacional

La cultura organizacional es entendida como el entramado sistemático de símbolos, valores y normas, intersubjetivos e implícitos en una organización, que permean su actividad y generan un sentido de identidad a su interior³¹. La cultura organizacional es dinámica en el tiempo, transformándose en respuesta a factores tanto exógenos como endógenos a la institución³².

Para alcanzar la igualdad de género en el entorno laboral se requiere el esfuerzo conjunto de instituciones y las personas funcionarias, así como de quienes representen las organizaciones colectivas. Esto tiene por objetivo avanzar en la formalización de los empleos, la reducción de las brechas salariales, la contratación y promoción de mujeres³³, instalando los principios de igualdad, inclusión y diversidad.

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

2.1 Estereotipos y roles de género

Los estereotipos reflejan las expectativas generales sobre los miembros de determinados grupos sociales, de tal forma, los estereotipos de género aluden a las conductas y características esperadas para uno u otro género, simplemente por el hecho de pertenecer a estos grupos³⁴. Un ejemplo de este estereotipo es asociar a las mujeres lesbianas características reconocidas como masculinas y a los hombres gay con características relacionadas con lo femenino. Además, se presenta el estereotipo social masculino asociado al liderazgo, la toma de decisiones y la racionalidad, y por otro lado el estereotipo femenino se asocia a la gestión de personas, la sensibilidad emocional y las labores de cuidado.³⁵

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

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

33 Vaca Trigo, "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

34 Rebecca Cook y Simone Cusack, Gender Stereotyping: Transnational Legal Perspectives. Pennsylvania Studies in Human Rights, University of Pennsylvania Press, 2010, pág. 9. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

35 Centro de Sistemas Públicos. (2021) Estudio Participación de las Mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública. Recuperado de: <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf>

Estas acepciones culturales generalizadas sobre las personas pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad tienen efectos cotidianos sobre ellas, y particularmente en el ámbito laboral se reflejan en prácticas discriminatorias que condicionan su trayectoria.³⁶

2.1.A. Puestos de trabajo feminizados

Los estereotipos tradicionales de género condicionan las ocupaciones y tareas que desarrollan las personas, en un fenómeno llamado la “división sexual del trabajo”, el cual define a las mujeres como las principales responsables de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes y a los hombres como el sustento económico de las familias³⁷.

Las funciones domésticas y de cuidado asociadas al rol de la mujer no suelen ser remuneradas, y constituyen la barrera más importante en la entrada de las mujeres al mercado laboral³⁸. En ese sentido, la división sexual del trabajo no condiciona solamente la oportunidad de las personas para ejercer y mantener ciertos cargos, funciones y tareas en la esfera laboral, también se traduce en un acceso, uso y control diferenciado de los recursos entre uno u otro género³⁹.

En el contexto de las EFS de la OLACEFS, el Informe de resultados de la encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS⁴⁰, el 81% de las mujeres encuestadas no creen que las responsabilidades derivadas de su identidad de género constituyan un obstáculo para desarrollarse profesionalmente, frente a un 94% de hombres que afirman lo mismo. Si bien este resultado retrata un escenario favorable a esta materia, deja un espacio importante para lograr la igualdad de género al interior de las EFS de la OLACEFS.

36 Centro de Sistemas Públicos. (2021) Estudio Participación de las Mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública. Recuperado de: <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf>

37 Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2015) Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37819/S1500198_es.pdf

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

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

40 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Recomendación:

- 2.1** Promover la eliminación de estereotipos y roles de género, y la reducción de prácticas discriminatorias en el espacio laboral interno y externo, a través de capacitaciones, campañas de sensibilización, webinarios o talleres periódicos en el tiempo.

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

La sensibilización como herramienta genera conciencia, llama a la reflexión, y aborda aspectos implícitos en las relaciones de poder entre personas y grupos sociales. También corresponde a un proceso que contribuye a realzar la necesidad de la igualdad de oportunidades y derechos entre todas las personas a partir de la toma de conciencia y comprensión de la desigualdad existente⁴¹.

Desde el 2012, la OLACEFS comenzó a sensibilizar a sus EFS miembros con aspectos relacionados con el género y no discriminación mediante talleres, eventos conmemorativos, webinarios y otras actividades de la misma índole, cuya información se encuentra disponible en la página web de la OLACEFS.

Recomendaciones:

Para las EFS:

- 2.2** Fomentar la realización de actividades para todo el personal de la EFS, en el marco de los días conmemorativos del 8 de marzo "Día Internacional de la Mujer", 17 de mayo, "Día Internacional contra la LGBTIQA+ fobia", 28 de junio, "Día Internacional del orgullo", 25 de noviembre, "Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer", 10 de diciembre, "Día de los Derechos Humanos".

Para la OLACEFS:

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

⁴¹ Virgili, D. (2014) Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n40/v5n40a3.pdf>

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

En nuestra región la brecha en la distribución de las tareas domésticas y el cuidado de las personas es mayor que en otras regiones. Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) al 2023, las mujeres dedican entre el 12,0% y el 24,7% de su tiempo a dichas tareas, mientras que los hombres dedican entre el 2,3% y el 12,5%⁴².

Esta situación se traduce en un aumento del tiempo total de trabajo que realizan las mujeres, y una tensión entre las responsabilidades laborales, familiares y la vida personal de las trabajadoras. Aquello supone una barrera al pleno disfrute de sus derechos, así como un detrimento a su bienestar⁴³.

En la encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS de 2021, las horas que dedican mujeres funcionarias de las EFS diariamente a actividades domésticas y de cuidado son en promedio 5,2, mientras que los hombres destinan en promedio 3,7 horas diarias a estas labores. Esta diferencia de tiempo que dedican mujeres y hombres al hogar y/o atender a personas dependientes se traduce en una brecha promedio de 42 horas mensuales –una semana laboral– de carga adicional que invierten las mujeres funcionarias de la EFS a estas actividades, respecto a los hombres de estas instituciones⁴⁴.

En concordancia con lo anterior, la encuesta de Seguimiento sobre el Impacto de la Crisis del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS de 2022, mostró como resultado que el 49,4% de las mujeres se dedican en su totalidad a las labores de cuidado, mientras que sólo el 14,7% de los hombres se vieron en similar situación. En la misma encuesta, respecto a tener hijas o hijos que no están bajo su cuidado un 4,4% de los hombres mencionó que esa es su situación, llegando en el caso de las mujeres la cifra solo al 0,5%. Además, en relación con el cuidado de personas adultas mayores, la cifra en el caso de las mujeres llegó a 16,4%, mientras que en el de los hombres a un 11,5%⁴⁵.

42 Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022) Una década de acción para un cambio de época. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ad9ef38-4b66-456a-a709-c0c5e11a4c62/content>

43 Naciones Unidas. (2023) 54/ Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Recuperado de: https://hlpf.un.org/sites/default/files/2023-09/A%20HLPF%202023%20L1.pdf?_gl=1*1is57pn*_ga*MzQzOTU00TE5LjE2Nzg3NDI3OTE.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODMyMTEyNi44LjEuMTY5ODMyMTEzNC4wLjAuMA

44 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2021) Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de la OLACEFS. Recuperado de: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

45 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

Recomendaciones:

Para las EFS:

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

Para la OLACEFS:

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

2.II. Liderazgo profesional

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

Una de las manifestaciones de las desigualdades de género en el mercado laboral constituye la segregación vertical que afecta a las mujeres al interior de organizaciones e instituciones⁴⁶. Esta describe la dificultad que tienen los grupos en situación de vulnerabilidad para desarrollarse profesionalmente y acceder a puestos directivos o de liderazgo en espacios laborales, a causa de una multiplicidad de factores, entre ellos; la noción “masculinizada” del rol de liderazgo, los horarios estrictos y actividades poco compatibles con responsabilidades domésticas y de cuidado, y las altas expectativas hacia las mujeres, que son más severamente enjuiciadas que sus pares hombres⁴⁷.

Recomendaciones:

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

⁴⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

⁴⁷ Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019) Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44408/4/S1801209_es.pdf

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

La discriminación constituye un trato indeseado y no igualitario que se ejerce en perjuicio de una o un grupo de personas, y tiene como base, según el Convenio 111 de la OIT los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública, ascendencia nacional y origen social⁴⁸. En otros instrumentos, además se añaden los factores de discriminación por el VIH/SIDA, la edad, la discapacidad, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, y la afiliación o actividades sindicales. La Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia, indica como categorías prohibidas de discriminación la “nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra⁴⁹”

La no discriminación constituye un derecho humano fundamental, y es esencial a la autonomía en el empleo, a la remuneración basada en mérito, y al desarrollo pleno de la persona en su lugar de trabajo⁵⁰. Al igual que para superar la desigualdad de género, las medidas positivas son trascendentales a la prevención y erradicación de las prácticas y tratos discriminatorios al interior de las instituciones.

Recomendaciones:

- 2.7 Crear un ambiente y/o entorno educativo en temas relacionados a políticas de igualdad y no discriminación; y,
- 2.8 Alentar a que las EFS revisen, y en su caso, formalicen políticas antidiscriminatorias generales, así como focalizadas a dimensiones concretas, tales como: género, etnia y discapacidad, entre otras.

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

49 Organización de los Estados Americanos. (1999) Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (A-69). Recuperado de: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.asp

50 Organización Internacional del Trabajo. (s.f.) No discriminación e igualdad. Recuperado de: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151902/lang--es/index.htm

2.III. Uso del lenguaje

2.III.A. Comunicación institucional

El lenguaje, tanto visual como hablado y escrito, es el vehículo de nuestras ideas, conocimientos, valores y creencias; y es a través de este que se configura el imaginario individual y colectivo⁵¹. A través del lenguaje se educa y se construyen realidades.

La desigualdad de género, y la jerarquización de las personas a partir del mismo, se encuentra y reproduce con la exclusión y subordinación de las mujeres, personas trans y no binarias a través del lenguaje⁵². Un ejemplo de ello es cuando se habla en masculino de forma genérica, como si fuera neutro, con un efecto ambiguo y de invisibilización sobre la presencia de dichos grupos de la sociedad⁵³.

Son numerosos los instrumentos internacionales que apuntan a la deconstrucción amplia de patrones socioculturales – inclusive del lenguaje – para alcanzar sociedades más equitativas e inclusivas para todas las personas, entre ellas la CEDAW y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará). En la Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (F) en 1987, se invita a adoptar una política para evitar, en lo posible, una terminología que sólo refiera a un sexo en todos los documentos de trabajo, con la única excepción de que se traten medidas favorables a la mujer⁵⁴.

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

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

2.10 Fomentar a que las EFS revisen, y en su caso, adapten su normativa para instalar el uso de lenguaje neutro tanto en las interacciones cotidianas, como en los productos generados por la Institución.

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

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

53 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>

54 La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1987) Conferencia General N° 24. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000076995_spa/PDF/076995spab.pdf.multi

2.11 Difundir y sensibilizar al interior de la EFS, los cambios normativos que establezcan el uso de lenguaje neutro.

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

El lenguaje neutro es aquél en el que se “prefieren opciones léxicas que no priorizan a un grupo social por sobre otro o la utilización de uno de estos como universal⁵⁵”. Esto implica hablar y escribir de forma que no se discrimine a un determinado sexo, género social o identidad de género y que no se perpetúen los estereotipos relativos al mismo⁵⁶. La implementación de un lenguaje neutro no es sólo una cuestión política correcta, es una herramienta real y poderosa para incluir actitudes, comportamientos y percepciones individuales y colectivas⁵⁷.

Según la encuesta de Percepción sobre la Situación de Género al interior de las Entidades de la OLACEFS, el 77% de las personas funcionarias considera que se incorpora la igualdad de género en el lenguaje cotidiano al interior de su EFS⁵⁸. Pese a ello, una de cada dos mujeres encuestadas percibe que la Institución no ha integrado la igualdad de género en su discurso formal, lo cual indica una deuda institucional con este asunto.

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

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

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

2.14 Actualizar trienalmente la Guía “El poder de las palabras”, sobre el uso del lenguaje neutro.

55 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>

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

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

58 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019) Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

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

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

La Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutro se realizó mediante grupos focales durante el 2022, donde participaron representantes de 14 EFS miembros plenos y 1 EFS miembro asociado de la OLACEFS, además contó con la participación de la Fundación Iguales⁵⁹, Fundación Descúbreme⁶⁰ y la GIZ. Durante el desarrollo de los grupos focales se evidenció una percepción mayormente positiva respecto a la integración del lenguaje neutro en los productos y comunicaciones de las EFS. La mayoría de las personas participantes mencionó que se ha comenzado a implementar el lenguaje neutro en sus instituciones. Sin embargo, en algunos casos existen características propias de la cultura organizacional que dificultan la inclusión de este tipo de lenguaje⁶¹.

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

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

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

⁵⁹ Para más información puede acceder al sitio web de la Fundación Iguales: <https://iguales.cl/>

⁶⁰ Para más información puede acceder al sitio web de la Fundación Descúbreme: <https://www.descubreme.cl/>

⁶¹ Información obtenida de los grupos focales para la Guía sobre el uso del Lenguaje Neutro.

3. Gestión de personas

Las personas que conforman una institución constituyen su elemento estratégico fundamental para generar ventaja competitiva y valor agregado al bien o servicio que provee⁶². Su gestión en una organización debe orientarse al perfeccionamiento de la productividad, basándose en las metas y objetivos estratégicos de la Institución, y apuntar a su vez a la conciliación del lugar de trabajo con las expectativas y calidad laboral de sus personas empleadas⁶³.

Incorporar la perspectiva de género en las políticas de empleo de forma amplia implica la reducción de las brechas tanto de participación como de la calidad del empleo, promoviendo nuevas oportunidades para todas las personas, independiente de su género⁶⁴. En esa línea se hace crucial la transversalización del enfoque de género en el ciclo de vida funcionaria. Para lograr una mayor igualdad, inclusión y diversidad en las EFS es imperativo conducir las actividades relacionadas a la gestión de personas en coherencia con esa premisa. En esa misma línea, la ISSAI 130 mandata a todas las EFS a establecer políticas de gestión de personas objetivas y basadas en competencias.

Toman relevancia, en la gestión de personas, las teorías asociadas a los pisos pegajosos y los techos de cristal. El primer fenómeno se refiere a la concentración de las mujeres que tienen dificultades para progresar o moverse a posiciones laborales con mejores beneficios, impidiéndoles fortalecer su empoderamiento económico⁶⁵.

Por otro lado, los techos de cristal corresponden a la existencia de barreras sutiles pero persistentes, generadas por prácticas conscientes o inconscientes que provocan que mujeres que cumplen con los requisitos de posiciones de mayor liderazgo no puedan acceder a ellas⁶⁶. Ambos fenómenos se presentan como una práctica discriminatoria vertical de género, en el cual las mujeres se encuentran subrepresentadas en los cargos de la alta dirección pública, afectando el desarrollo de su carrera profesional⁶⁷.

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

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

64 Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018) *La ineficiencia de la desigualdad (LC/SES.37/3-P)*, Santiago, mayo. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43442-la-ineficiencia-la-desigualdad>

65 ONU MUJERES (2017) *El Progreso de las mujeres en Latinoamérica y el Caribe*. Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

66 Centro de Sistemas Públicos. (2021) *Estudio participación de las mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública*. Recuperado de: <https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf>

67 Gaete, R., & Álvarez, J. (2020) *Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile*. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652020000100179

Así, cobra relevancia generar acciones por parte de las EFS que permitan identificar a las mujeres que se encuentren en los pisos pegajosos o eviten que lleguen a ellos. Es importante considerar esta problemática en los espacios de liderazgo de las instituciones, junto con generar procesos de reclutamiento y selección con criterios objetivos, que contribuyan a su integración en los cargos directivos.

3.I. Planificación de la dotación

Existe en todo el mundo aún una fuerte brecha de género en la ocupación laboral en desmedro de las mujeres⁶⁸. Al 2023, persiste una tasa de ocupación de las mujeres de un 44% en América Latina y el Caribe, mientras que la de los hombres corresponde a un 68%, existiendo una notoria diferencia respecto a su presencia en el mercado laboral⁶⁹.

La OIT menciona que, ya en 1919, se presentaba el principio “igual salario por trabajo de igual valor” en su constitución. Este principio supone un cuestionamiento a la discriminación salarial, a los roles de género y a la división sexual del trabajo con lo que se cuestiona la igualdad laboral para todas las personas⁷⁰. Sin embargo, esto no se ha logrado aún, así resulta necesario revertir la segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral, refiriéndose la primera a la concentración de mujeres u hombres en determinadas profesiones, y la segunda a la concentración de mujeres en la base de la jerarquía organizativa y de hombres en la cúspide⁷¹.

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

La reducción de la desigualdad de género también se determina en la incorporación de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ en los ambientes laborales, donde, su inclusión contribuye al crecimiento del desarrollo económico⁷².

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

69 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023) CEPALSTAT, sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Recuperado de: [https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20\(68%25\)](https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20(68%25)).

70 Organización Internacional del Trabajo. (2019) La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

71 Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2020) Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la EU. Recuperado de: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20203246_mh0320445esn_pdf.pdf

72 Badgett, Van der, Y; y Waaldijk, K. (2019) The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: Macro-Level Evidence. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X19300695>

Recomendaciones:

- 3.1** Incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las políticas y prácticas de gestión de personas;
- 3.2** Identificar las funciones o cargos tradicionalmente feminizados o masculinizados, y promover cambios normativos a fin de garantizar la paridad de género; y,
- 3.3** Incentivar la oferta laboral dirigida específicamente a los grupos en situación de vulnerabilidad, por medio de acciones afirmativas, así como adoptar medida para facilitar su promoción y reducir las brechas salariales.

3.II. Reclutamiento y selección

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

Por su carácter estratégico, los criterios de selección no pueden estar al margen de las políticas para una mayor igualdad de género⁷³, inclusión y diversidad. Estereotipos, entre ellos los de género, definen preferencias y exclusiones que dificultan que mujeres y ciertos grupos sociales puedan acceder a ciertos empleos. En atención de aquello, las personas involucradas en los procesos de reclutamiento y selección de personal cumplen una función clave para la transversalización de la perspectiva de género, inclusión y diversidad en las instituciones.

Recomendaciones:

- 3.4** Capacitar al personal involucrado en todas las etapas del proceso de reclutamiento y selección en igualdad de género, inclusión y diversidad con el propósito de prevenir y erradicar prácticas discriminatorias;
- 3.5** Utilizar un lenguaje neutro en la publicación de los anuncios o convocatorias para ocupar cargos en la Institución; y,
- 3.6** Asegurar la utilización de criterios objetivos para la selección, tales como conocimientos técnicos, funciones, responsabilidades y requisitos que eviten discriminación por sexo, la orientación sexual, la expresión o identidad de género, la edad, la condición gestante o situación familiar, la fuerza física, la opinión política, la religión, discapacidad, la pertenencia a un pueblo indígena o afrodescendiente, el estatus migratorio, entre otros.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo. (2019) Un paso decisivo hacia la igualdad de género. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725969.pdf

3.III. Inducción

La inducción de las personas a un nuevo empleo constituye un proceso de integración de manera planificada que les permite comprender los aspectos específicos del trabajo y los procedimientos de la Institución⁷⁴ y sienta, a su vez, las bases para que todas las personas puedan iniciar su carrera laboral en igualdad de condiciones y conocimientos. Incorporar la perspectiva de género, inclusión y diversidad en la etapa de inducción refleja el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades, y constituye el primer eslabón para familiarizar al personal de reciente ingreso con estos valores.

Recomendaciones:

- 3.7** Brindar información en el proceso de inducción sobre medidas de flexibilidad horaria, acciones y programas de conciliación de la vida laboral y personal, uso de derechos de crianza, mecanismos de denuncia de situaciones de discriminación y/o acoso laboral y/o sexual que disponga la EFS así como esta Política;
- 3.8** Realizar una encuesta de satisfacción, de carácter confidencial sobre el proceso de inducción para el personal de reciente ingreso. Dicha encuesta debe ser accesible universalmente para que las personas con discapacidad también puedan contestarla de manera autónoma.
- 3.9** Adaptar, en el caso de la integración de personas con discapacidad, la información, comunicaciones y materiales entregados a las necesidades específicas de apoyo de cada persona (según requerimiento solicitado o tipo de discapacidad), e;
- 3.10** Incorporar en el proceso de inducción a una persona guía capacitada en materias relativas al buen trato, autonomía y vida independiente. Quién deberá proporcionar la ayuda necesaria a personas con discapacidad en su desempeño mediante el uso de sistemas de información.

⁷⁴ Subsecretaría de Defensa. (2016) Procedimiento de Inducción de Personas. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/1215/PROC.%20DE%20INDUCCI%C3%93N%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

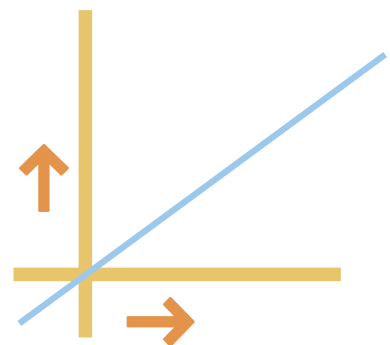
3.IV. Gestión del desempeño y rendimiento

Las instituciones pueden gestionar el desempeño de las personas que las conforman, lo que permitirá alinearlos a las prioridades, necesidades y objetivos de la Institución. Los procesos de gestión del rendimiento y desempeño deben garantizar la objetividad para poder disminuir la posibilidad de que los prejuicios y sesgos pueden tener incidencia en las evaluaciones del trabajo y el rendimiento⁷⁵.

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

Recomendación:

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



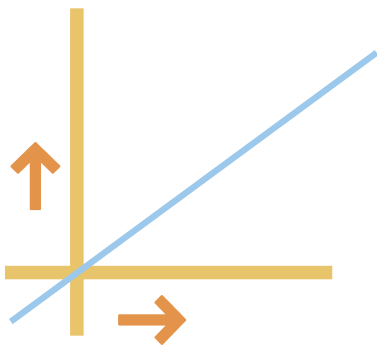
⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo. (2016) Aprovechar el talento de hombres y mujeres: Guía de gestión de Recursos Humanos con perspectiva de género. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_548651.pdf

3.V. Formación y capacitación

La capacitación para la igualdad de género es definida por el Centro de Capacitación de ONU Mujeres como “un mecanismo y estrategia que, a través de conocimientos, técnicas y herramientas, busca desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos individuales y colectivos, que contribuyan a la igualdad de género”⁷⁶. Constituye por tanto una herramienta clave a la incorporación de la perspectiva de género en contextos organizacionales y de vida cotidiana. Este proceso de transformación continuo y de largo plazo descansa sobre la voluntad política y el compromiso de todas las partes para crear una sociedad inclusiva, consciente y competente para promover la igualdad de género⁷⁷.

Recomendaciones:

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



⁷⁶ UN Women Training Centre. (2016) Typology on training for gender equality. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2016/typology-on-training-for-gender-equality-en.pdf?la=en&vs=520>

⁷⁷ UN Women Training Centre. (2015) Training for gender equality: Twenty years on (disponible solo en inglés). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/training-for-gender-equality-twenty-years-on>

3.VI. Compensación, incentivos y remuneración

La OIT ha reconocido como objetivo principal de su acción, “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”⁷⁸. La igualdad salarial se refiere al derecho de todas las personas trabajadoras a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, y resulta esencial a la igualdad de género y al trabajo decente⁷⁹.

Para avanzar en la consecución de una igualdad salarial se deben destinar los esfuerzos en disminuir la brecha existente para conseguir aquello, el 2023 Latinoamérica y el Caribe ha mejorado en un 35% sus niveles de paridad ⁸⁰. Sin embargo, con la tasa actual, la paridad de género en la región se alcanzará en 149 años. Además, existe una brecha salarial de género significativa en la mayoría de los países, en donde, se observa que el ingreso laboral por hora de los hombres es mayor que el de las mujeres, al ser entre un 9% y un 25% de diferencia porcentual⁸¹.

La realidad anterior se ve evidencia en la existencia de los llamados pisos pegajosos, en ellos las mujeres se encuentran relegadas a recibir menores remuneraciones que los hombres, a pesar de que realicen las mismas laborales y cuenten con las mismas capacidades⁸².

Respecto al sector público, la representación de las mujeres en la alta dirección a nivel mundial corresponde a un 40,3%⁸³, considerablemente menor a la de los hombres directivos, quienes cuentan con un 59,7%, casi 20 puntos porcentuales de diferencia. Esto es consecuencia de la existencia de techos de cristal, que corresponden a barreras sutiles pero persistentes, generadas por prácticas conscientes o inconscientes, provocan que mujeres con un nivel de preparación profesional alto no sean seleccionadas en altos cargos directivos.

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

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

80 World Economic Forum. (2023) Global Gender Gap Report 2023. Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

81 Banco Interamericano de Desarrollo. (2023) Brechas de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/brecha-de-ingresos-laborales-por-genero-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de-sus-diferentes>

82 Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. (2023) Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal. Diferentes escenarios, diferentes posibilidades para las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires. Años 2019/2021. Argentina. Recuperado de: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2023/03/ir_2023_1743.pdf

83 World Economic Forum. (2023) Global Gender Gap Report 2023. Recuperado de: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf. Organización Internacional del Trabajo. (2013) Igualdad salarial. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Todas las personas deberían recibir no sólo un salario igual por el mismo trabajo o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor (85). Aquello requiere de mecanismos que permitan analizar y comparar los distintos roles institucionales sobre la base de criterios objetivos como competencias, condiciones de trabajo, responsabilidades y esfuerzo que requiere el cargo, y no sobre las condiciones personales de quienes lo desempeñan.

Recomendaciones:

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

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

El clima laboral es definido por Chiavenato como el “medio interno de una organización” o la “atmósfera psicológica” característica de la misma, y que tiene una causalidad multifactorial; pasando por el tipo de organización, la tecnología, las metas institucionales, reglamentos, etc⁸⁴. Una buena práctica en materia de relaciones laborales es entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que, en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, resulta exitosa en la garantía al bienestar de las personas empleadas y en el progreso de las organizaciones.⁸⁵

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

⁸⁴ Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

⁸⁵ Organización Internacional del Trabajo. (2020) Entorno de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso. Extraído de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf

La integración de la mujer al mercado laboral no se ha traducido en la ruptura de concepciones culturales tradicionales, que adjudican de forma predominantemente exclusiva las de cuidados⁸⁶. En consecuencia, las mujeres, y otras personas que cumplen labores de cuidado, deben sostener estas responsabilidades de forma paralela a la carga horaria del trabajo remunerado, en perjuicio de su tiempo personal.

En atención a este fenómeno surge la necesidad de contar con medidas organizacionales y políticas orientadas a lograr una mayor conciliación de la vida personal con el trabajo, articulando también políticas relacionadas con la distribución del tiempo, recursos, prestaciones y servicios, mitiga la tensión entre estas dimensiones para todas las personas, y especialmente para aquellas que cuidan a personas dependientes⁸⁷.

Recomendaciones:

- 3.19** Realizar un diagnóstico que levante las modalidades de trabajo que aumentarían el desempeño y conciliarían mejor la vida personal y laboral de las personas funcionarias. Diseñar un plan para incorporar progresivamente estas medidas a la Institución.
- 3.20** Introducir y difundir medidas que fomenten la conciliación y flexibilización del tiempo de trabajo, para compatibilizar las jornadas laborales con las necesidades familiares y personales;
- 3.21** Generar medidas que permitan conciliar el trabajo con labores de cuidados de personas dependientes con el fin de reducir la carga laboral extra del personal con estas responsabilidades;
- 3.22** Evaluar los ambientes laborales, mediante la aplicación de instrumentos que permitan identificar las brechas en la calidad de vida entre personas de distintos géneros, la carga laboral, el liderazgo disfuncional y las situaciones que atenten contra la dignidad de las personas; y,
- 3.23** Realizar de manera trienal la “Encuesta sobre la Situación de Género en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS”.

86 Naciones Unidas. (2023) 54/ Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Recuperado de: https://hlpf.un.org/sites/default/files/2023-09/A%20HLPF%202023%20L1.pdf?_gl=1*1is57pn*_ga*MzQzOTU00TE5LjE2Nzg3NDI3OTE.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODMyMTEyNi44LjEuMTY5ODMyMTEzNC4wLjAuMA

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

3.VIII. Egreso y desvinculación

El egreso por jubilación y por término de la relación laboral puede significar una experiencia compleja para las personas.

En el primer caso constituye diversos cambios que afectan todos los aspectos de su vida, como lo económico, psicológico, personal y social⁸⁸.

En segundo lugar, existen riesgos psicológicos asociados a la desvinculación. Si bien el impacto que tiene esta sobre la persona desvinculada depende de su propia emocionalidad, su visión frente al cambio, y los recursos que tiene para afrontar la situación, también pesan en gran medida las características que otorga la Organización a este proceso⁸⁹.

Resulta, por lo tanto, de suma importancia que dichos procesos se sustenten en criterios objetivos, que permitan a las personas poder adaptarse a su nueva situación y comprender las razones que fundamenten la decisión de la Institución.

Recomendaciones:

- 3.24** Crear y actualizar un protocolo de egreso y desvinculación de las personas que considere criterios objetivos, evitando cualquier discriminación por género, discapacidad, diversidad o cualquier otro motivo, que debe ser informado al inicio de la relación laboral con medios que garanticen la accesibilidad universal; y,
- 3.25** Adoptar, en los años previos a la jubilación, un programa de preparación para brindar al personal en edad de jubilarse elementos para enfrentar esta nueva etapa. Se les debe proporcionar información sobre sus derechos y obligaciones como pensionistas, opciones para continuar con su actividad profesional y medidas para combatir los efectos del envejecimiento.

88 Guevara,E. (2013) Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>

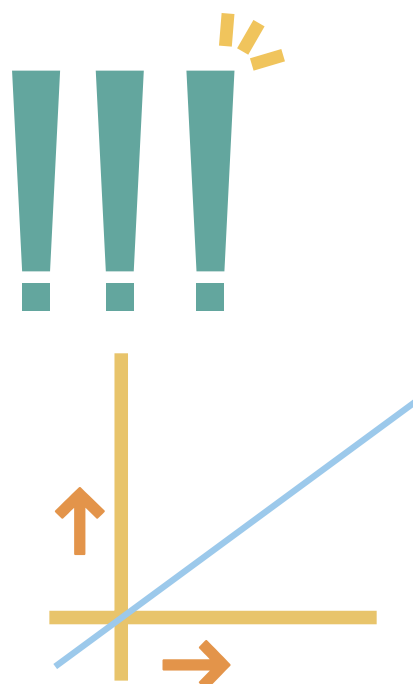
89 Bernal, J., González, K. (2016) Riesgos psicosociales en la desvinculación unilateral. Extraído de: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/553/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

4. Acoso/hostigamiento sexual/laboral

De acuerdo a la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, emitida por la Organización de Naciones Unidas en 1993⁹⁰, la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han provocado conductas que perjudican la integridad de las mujeres, y la discriminación en su contra, impidiendo su desarrollo pleno.

La violencia contra la mujer y así como aquella dirigida a otros grupos en situación de vulnerabilidad constituye una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad. Este fenómeno cultural y estructural se manifiesta en todos los ámbitos de la vida de las personas, tanto en la esfera pública como privada⁹¹.

Este eje se analiza el fenómeno del acoso laboral y sexual en torno a la violencia en el empleo y a la responsabilidad de las EFS de accionar frente a estas situaciones.



90 Organización de las Naciones Unidas. (1993) Asamblea General, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer : Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, A/RES/48/104. Extraída de: <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/2568adc7f7f705090536c6898d4d7183.PDF>

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

4.1. Violencia en el empleo

La violencia contra los grupos en situación de vulnerabilidad tiene su expresión cuando el personal de un lugar de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente su seguridad, bienestar o salud. Incluye tanto la violencia física (agresión física a la persona o causar daño a sus propiedades), como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, y otras conductas susceptibles de causar daño psicológico y moral)⁹².

En la encuesta de seguimiento sobre el Impacto de la Pandemia en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS, se evidencia esta violencia hacia los grupos en situación de vulnerabilidad en las EFS, en donde, un 16,7% de las personas no binarias han sufrido algún tipo de violencia laboral, las personas transgénero un 15,2%, las personas bisexuales un 12,2%, las personas homosexuales un 8,5% y las mujeres un 7,6%⁹³.

Recomendaciones:

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

92 Organización Internacional del Trabajo. (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_160911.pdf

93 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Informe ejecutivo. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

4.1.A. Discriminación laboral

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

La discriminación puede ser directa o indirecta. Se trata de discriminación directa cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como la identidad de género, para negar la igualdad de oportunidades⁹⁴. La discriminación indirecta sucede cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a exclusiones⁹⁵.

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

Recomendación:

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

4.1.B. Acoso laboral y Violencia Psicológica

El acoso laboral se entiende como cualquier acción o comportamiento que se aleje de una conducta razonable en la que una persona sea agredida, amenazada, perjudicada o herida, en el transcurso o como resultado directo de su trabajo⁹⁶.

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

⁹⁴ Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm> [11 de junio, 2021]

⁹⁵ Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang--es/index.htm> [11 de junio, 2021]

⁹⁶ International Labour Organization. (2013) Work-related violence and its integration into existing surveys. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf

“Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”⁹⁷.

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

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima.
- Asignar objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa rumores maliciosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad⁹⁸.

La tipología del acoso laboral obedece al carácter e intensidad en que se comporta y a la discrecionalidad en la que opera. En este sentido, el acoso laboral puede ser psicológico o físico, y puede tener diferentes direcciones: vertical descendente, vertical ascendente y horizontal⁹⁹.

El acoso laboral se manifiesta en distintos grados, que están determinados por la intensidad, la duración y la frecuencia con que aparecen las conductas¹⁰⁰.

De acuerdo con la encuesta de percepción sobre la situación de género al interior de las entidades de la OLACEFS¹⁰¹, el 31% de las personas encuestadas afirmaron que en su EFS no existían procedimientos para denuncia de acoso laboral. Del 69% que afirma que sí existen tales procedimientos, el 50% ignora cuáles son, mientras que un 50% de las personas participantes indica conocer que se dieron casos de acoso en su EFS.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los Derechos Humanos y son una amenaza para la igualdad de oportunidades por lo que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente¹⁰².

97 Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

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

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

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

101 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019) Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

102 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019) Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

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

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

Recomendaciones:

- 4.7** Adoptar, o según sea el caso, fortalecer la reglamentación institucional para que no existan oportunidades para el acoso, incluyendo el acoso en línea vía recursos tecnológicos;
- 4.8** Establecer pautas que permitan identificar claramente una situación de acoso laboral con el fin de evitarlo y prevenirlo; y,
- 4.9** Establecer mecanismos para informar, sensibilizar y capacitar a las personas funcionarias y a quienes mantienen vínculos laborales con el Organismo sobre la temática del acoso laboral y sobre su posición respecto al abordaje de estas situaciones;

4.I.C. Acoso Sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación por razón de género que surge de la relación de empleo y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta forma de discriminación consiste en toda conducta verbal, visual o física inapropiada de tipo sexual no deseado que interfiere con el trabajo, condiciona el empleo o la continuidad en el mismo, o crea un ambiente laboral ofensivo, intimidatorio u hostil¹⁰³.

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

¿Qué puede ser catalogado como acoso sexual?

Existen diferentes definiciones legales de acoso sexual en diferentes países y jurisdicciones, pero algunos ejemplos de acoso sexual son¹⁰⁴:

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

Los resultados de la encuesta de percepción sobre situación de género al interior de las entidades de la OLACEFS, arrojaron que 1 de cada 3 personas no conoce la existencia de procedimientos de denuncia de acoso sexual, y, del 69% de personas que si reconoce la existencia de estos mecanismos, solo 49% conoce efectivamente sus contenidos¹⁰⁵.

Esto indica claramente que existen problemas de información sobre este tipo de violencia dentro de las EFS.

103 Nash, C. (2015) Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile. Recuperado de: https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2019/07/respuesta_acoso_sexual_uchile.pdf

104 Para más información sobre ejemplos puede consultar la Guía de implementación de esta Política.

105 Organización Latinoamérica y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019) Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Recomendaciones:

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

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

4.II. Responsabilidad

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

En dicho contexto, y con el objeto específico de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se establece que todo miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, específicamente, en relación con la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro¹⁰⁶, al reconocerse expresamente el derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso en el ámbito laboral, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, siendo que los mismos pueden constituir una violación o un abuso de los Derechos Humanos.

¹⁰⁶ Artículo 5 del Convenio 190 OIT

En el informe de la OIT “Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, se determina la responsabilidad de los Estados en promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos¹⁰⁷.

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

De acuerdo con la norma INTOSAI P-20, una EFS debe operar sobre la base de la transparencia y la rendición de cuentas. Esta directriz va en línea con lo planteado por la INTOSAI P-12 que mandata a las EFS a liderar con el ejemplo. Este lineamiento se hace aún más relevante al ser organizaciones que contribuyen a la revisión del cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, evaluando en algunos contextos la economía, eficacia y eficiencia del sector público y que además verifican que el Estado garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas.

La violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de EFS sostenibles ya que afectan negativamente a la cultura organizacional y la productividad, además afectan de manera desproporcionada a grupos en situación de vulnerabilidad. Se requiere que las instituciones adopten un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgos mencionados anteriormente (estereotipos, discriminación interseccional, invisibilización entre otros).

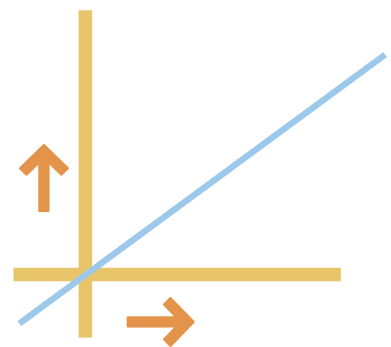
Es menester que la Institución sea un reflejo de los compromisos asumidos a nivel internacional y promueva la efectiva protección del libre y pleno goce de los Derechos Humanos Fundamentales de todas las personas en el ámbito de su competencia.

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

Recomendaciones:

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

- 4.13** Adoptar las medidas administrativas o disciplinarias, según corresponda, en aquellos casos constatados de violencia 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.

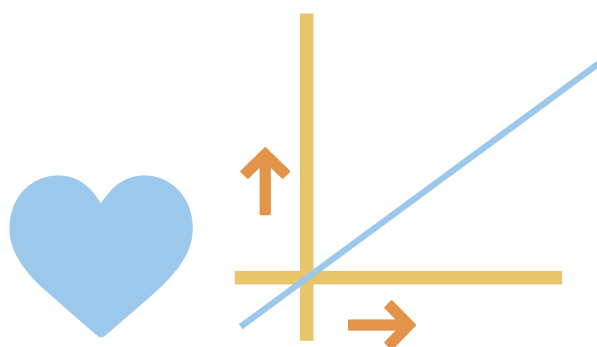


5. Inclusión

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

La interseccionalidad apunta a pormenorizar las capas causales de una situación de discriminación. El análisis interseccional reconoce los múltiples factores y riesgos de vulnerabilidad que se entrecruzan para generar una discriminación agravada¹⁰⁸. En la construcción de una política implica comprender como la combinación de ciertos factores generan distintos tipos de discriminación e inequidades, que condicionan y conforman las posibilidades particulares que tiene una persona en los ámbitos económico, social, político y cultural¹⁰⁹.

Por su parte la transversalidad como metodología se ocupa de considerar la participación e incorporar efectivamente las preocupaciones e intereses de todas las personas en las distintas etapas del ciclo de una política o programa¹¹⁰.



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

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

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

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

Uno de los grupos que se encuentra en una situación de extrema vulnerabilidad es el de las personas que pertenecen a las diversidades sexuales y de género¹¹¹, tales como personas lesbianas, gay, bisexuales, trans, intersex, queer o asexuales (personas LGBTIQ+). Esto se debe a la percepción de conformidad con la heteronormatividad de nuestras sociedades, y a las ideas preconcebidas sobre el comportamiento y la apariencia asociadas a los prototipos culturales de mujer y hombre¹¹². Las personas excluidas de estas normas sociales frecuentemente viven criminalización, violencia, exclusión y discriminación basadas en la orientación sexual, la identidad y expresión de género.

Diversos estudios dan cuenta de las barreras que tienen las personas pertenecientes a las diversidades sexuales y de género para acceder al mercado laboral, dificultad que conlleva, en múltiples casos, a situaciones de precariedad¹¹³. Las personas de las diversidades sexuales y de género que sí se emplean, frecuentemente no perciben en su espacio laboral un ambiente de desarrollo y confianza. En este contexto, por temor a sufrir discriminaciones, es que las personas optan por reservar su orientación sexual, y hasta a auto marginarse en su lugar de trabajo^{114 115 116}.

La discriminación basada en la identidad de género y/u orientación sexual en el ámbito laboral persiste aún en países que cuentan con legislaciones que la prescriben y penalizan, y conlleva a perjuicios graves contra las personas que la padecen, como sobre las instituciones empleadoras¹¹⁷.

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

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

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

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

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

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

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

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

Se evidenció que el 28% de las personas funcionarias ha presenciado algún tipo de discriminación o agresión por orientación sexual o identidad de género en el trabajo¹¹⁸. A su vez, un 15% de las personas de la diversidad sexual y de género dicen haber sido discriminadas en algún momento, principalmente por su forma de vestir, su aspecto físico o por comportarse de manera distinta al estereotipo socialmente aceptado; lo que se basa en criterios morales y prejuicios en contra de la diversidad sexual y de género.

Finalmente, tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos¹¹⁹ como la Organización de las Naciones Unidas¹²⁰ establecen el reconocimiento y el respeto a la dignidad de las personas de la diversidad sexual y de género como requisitos para alcanzar la plena igualdad en los ámbitos políticos, civiles, educacionales y personales.

En la OLACEFS, de acuerdo con la encuesta de Seguimiento sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS, un 0,3% mencionó ser no binario. Además, un 10,4% de las personas califica entre las categorías de bisexualidad, homosexualidad y otros, mientras que 304 personas prefirieron no decir su orientación sexual¹²¹.

Recomendaciones:

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

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

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

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

121 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022) Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

5. II. Personas con discapacidad

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

La Convención establece que la discapacidad debe entenderse a partir de las barreras, factores sociales y ambientales, que impiden la participación plena y efectiva de las personas en la sociedad.

El derecho al trabajo es un derecho “llave” que facilita el goce de otros derechos, sin embargo, las personas con discapacidad enfrentan distintos obstáculos para tener plenamente su derecho al trabajo y su inclusión en el mercado laboral, como lo reconoce el artículo 27 de la Convención. Este derecho incluye el acceso a un trabajo adecuado, la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en el entorno laboral, en aspectos como la selección, contratación, permanencia en el empleo y la promoción; garantizar condiciones de trabajo justas y favorables, la igualdad de oportunidades y remuneración por trabajo de igual valor¹²².

Las instituciones y personas empleadoras son clave en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Sin embargo, las organizaciones frecuentemente carecen de conocimientos sobre el valor y los derechos de las personas con discapacidad, desconociendo sus habilidades o competencias personales, limitando su involucramiento en el lugar de empleo, causando su exclusión y reduciendo sus oportunidades de promoción y/o ascenso a posiciones de liderazgo^{123 124}.

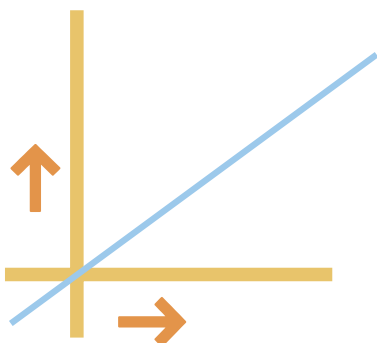
122 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 23, Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, párr. 47

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

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

Recomendaciones:

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



5.III. Personas adultas mayores

La población mundial está envejeciendo. A nivel global, la población mayor de 65 años crece más rápido que el resto de los segmentos demográficos. Según los datos del informe “Perspectivas de la población mundial” de las Naciones Unidas, en 2050 una de cada seis personas en el mundo tendrá más de 65 años y el número de personas mayores de 80 años o más alcanzará la cifra de 426 millones¹²⁵. Ante esta proyección, resulta indispensable adoptar medidas garantes para que las personas adultas mayores¹²⁶ no sean excluidas, invisibilizadas, discriminadas o violentadas, y que permitan valorar su potencial y experiencia.

Es común que las personas adultas mayores enfrenten obstáculos para acceder o conservar sus trabajos. El Comité de Derechos Económicos y Sociales de la ONU destaca la necesidad de que los Estados adopten medidas para evitar toda discriminación fundada en la edad, en materia de empleo y ocupación y permitirles trabajar, sin riesgos, hasta su jubilación, para aprovechar su experiencia y conocimientos¹²⁷.

Recomendación:

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

5.IV. Personas indígenas

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

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

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

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

La discriminación estructural que afecta a quienes integran los pueblos y comunidades indígenas ha dificultado que se garantice a plenitud su derecho al trabajo, como lo reconoce el artículo 17 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas y los artículos 7 y 20 del Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales.

En el marco del 30 aniversario de este Convenio, la OIT reconoció que los 55 millones de personas indígenas que viven en nuestra región enfrentan “potentes barreras” para acceder a los mercados laborales. Las siguientes cifras son reveladoras: Si bien en materia de empleo, es mayor la proporción de población indígena que está ocupada (62% frente al 59% de la no indígena), la mayoría está empleada en condiciones de informalidad, generalmente en condiciones precarias, con bajos ingresos y sin derechos laborales (82,6%) y la tasa se eleva al 85,1% respecto de las mujeres indígenas. El 51% de las personas indígenas ocupadas tiene acceso a un empleo asalariado, frente al 64% del resto de la población, y, además, enfrentan una brecha salarial de 31,2% en comparación con personas ocupadas no indígenas¹²⁸ y, aún quienes cuentan con estudios superiores y de posgrado, enfrentan dificultades para obtener un empleo y no se les considera para ocupar puestos gerenciales o de decisión¹²⁹.

Recomendaciones

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

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

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

5.V. Personas afrodescendientes

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos estima que, en nuestro continente, la población afrodescendiente asciende a más de 150 millones de personas, la cual, enfrenta grandes desafíos para acceder a servicios públicos de calidad y tener una participación efectiva en el mercado laboral y, en general, para ejercer plenamente sus derechos en condiciones de igualdad¹³⁰. Desafortunadamente, el color de nuestra piel aún influye en el acceso a oportunidades de desarrollo personal y económico, por lo que la discriminación racial contra las personas afrodescendientes se agrava cuando consideramos el sexo, identidad de género, edad, condición de pobreza y acceso al control de recursos económicos¹³¹.

En este sentido, es indispensable reconocer el peso histórico de la discriminación racial estructural en la persistencia de brechas económicas, sociales y políticas que afecta a la población afrodescendiente¹³², ya que al igual que las personas indígenas, enfrentan diversos obstáculos para acceder a un empleo formal¹³³ en su caso, reciben salarios menores y pocas oportunidades de crecimiento. No se les considera para ocupar puestos gerenciales o de decisión.

Recomendaciones

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

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

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

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

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

5.VI. Personas migrantes

En los países de América Latina y el Caribe existe un importante fenómeno de movilidad humana; se estima que en nuestra región viven aproximadamente 16 millones de personas migrantes¹³⁴. Las personas en el contexto de migración viven situaciones de discriminación y violencia, ya que, en muchas ocasiones, no se les considera como sujetos de derechos y se violan sus derechos humanos, en especial a la igualdad y la no discriminación. Como ocurre con los otros grupos que integran este apartado de la Política, cuando en una persona migrante¹³⁵ convergen otros factores de vulnerabilidad, como el origen étnico, el color de piel, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la edad o la posición económica, conllevan a que sean víctimas de discriminación interseccional¹³⁶.

Respecto al derecho al trabajo y los derechos laborales de las personas migrantes, es común que este sector enfrente barreras y discriminación para acceder al mercado laboral y, que en su posibilidad de acceder a mejores oportunidades laborales, factores como su edad, nivel educativo, sexo, origen nacional y el tiempo de residencia también juegan un rol importante, así como limitantes para acceder a distintos sectores del mercado laboral, lo que provoca que las personas migrantes tiendan a estar ocupadas en sectores de baja productividad, lo que se traduce en un desaprovechamiento de sus conocimientos y capacidades y la pérdida de oportunidades de innovación y diversificación al interior de las organizaciones¹³⁷.

Recomendación:

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

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

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

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

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

6. Funciones de auditoría

En 2014, la OLACEFS plasmó la idea de la incorporación transversal de la perspectiva de género en la fiscalización superior, en la Declaración del Cusco¹³⁸. Desde ese entonces, en el marco de la OLACEFS se han llevado a cabo tres auditorías coordinadas en torno a la igualdad de género. Éstas han sido cruciales para asegurar que las políticas y estrategias nacionales se adhieran a los compromisos mundiales de promover la igualdad de género e impulsar un aprendizaje práctico en torno a la incorporación de esta perspectiva, en línea con lo planteado en el Pronunciamiento Profesional de la INTOSAI (INTOSAI-P) número 12 “El Valor y Beneficio de las EFS”.

La primera de estas auditorías¹³⁹ comenzó su proceso el 2014 con la participación de las EFS de Costa Rica, Chile y Puerto Rico. En dicha iniciativa, apoyada por la Cooperación Alemana (por medio de la GIZ) se buscó evaluar la incorporación de asuntos de género a políticas, estrategias, programas y proyectos de los gobiernos evaluados, considerándose particularmente las temáticas de educación, salud y empleo. Los resultados de este trabajo pionero fueron publicados el 2015.

Con la segunda auditoría coordinada¹⁴⁰, ejecutada por la OLACEFS en colaboración con la Iniciativa para el Desarrollo de la INTOSAI (IDI) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se evaluó la preparación de los gobiernos para la implementación del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5. En esta iniciativa participaron 18 EFS¹⁴¹ que evaluaron a sus gobiernos en torno al eje planificación, financiamiento y seguimiento de aquellos planes, políticas, acciones y estructuras definidas para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

La tercera de estas auditorías, realizada el 2022, fue coordinada por el GTG y liderada por la EFS de Chile con apoyo del Proyecto Regional “Fortalecimiento del control externo para la prevención y lucha contra la corrupción” implementado por la Cooperación Alemana, por medio de la GIZ. En esta auditoría participaron 12 Entidades Fiscalizadoras Superiores y 11 Entidades Fiscalizadoras de la OLACEFS, y tuvo por objetivo “Evaluar la eficacia de las acciones gubernamentales, ya sean planes o programas, en pro de erradicar la violencia contra las mujeres, durante el periodo 2019-2021”¹⁴².

138 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2014) Declaración del Cusco. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/p13689/>

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

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

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

142 Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023) Informe consolidado. Auditoría sobre Violencia de Género; Respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Si bien la OLACEFS se ha esforzado por incluir la perspectiva de género en la labor fiscalizadora, es necesario que las EFS apliquen una óptica de género en sus organizaciones y en su labor de auditoría¹⁴³, lo que permitirá que las EFS verdaderamente marquen una diferencia en las vidas de la ciudadanía y contribuyan al desarrollo sostenible, así como al cumplimiento del principio de no dejar a nadie atrás.

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

Se recomienda al GTG OLACEFS:

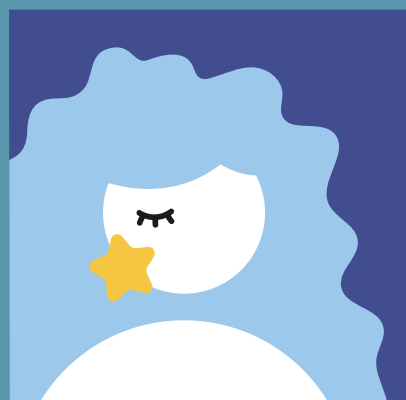
- 6.1** Alentar a las EFS a la realización de auditorías coordinadas con enfoque en género, inclusión y diversidad, así como a compartir sus informes de auditoría con la comunidad INTOSAI, las organizaciones regionales y otras partes interesadas;
- 6.2** Promover mesas de diálogo entre la OLACEFS y otras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

Se recomienda a las EFS:

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

¹⁴³ Iniciativa de Desarrollo de la INTOSAI. (2020) La Estrategia de Género de la IDI en Breve. Recuperado de: <https://www.idi.no/elibrary/idi-plans/strategic-plans/1130-final-idi-gender-strategy-sp>

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



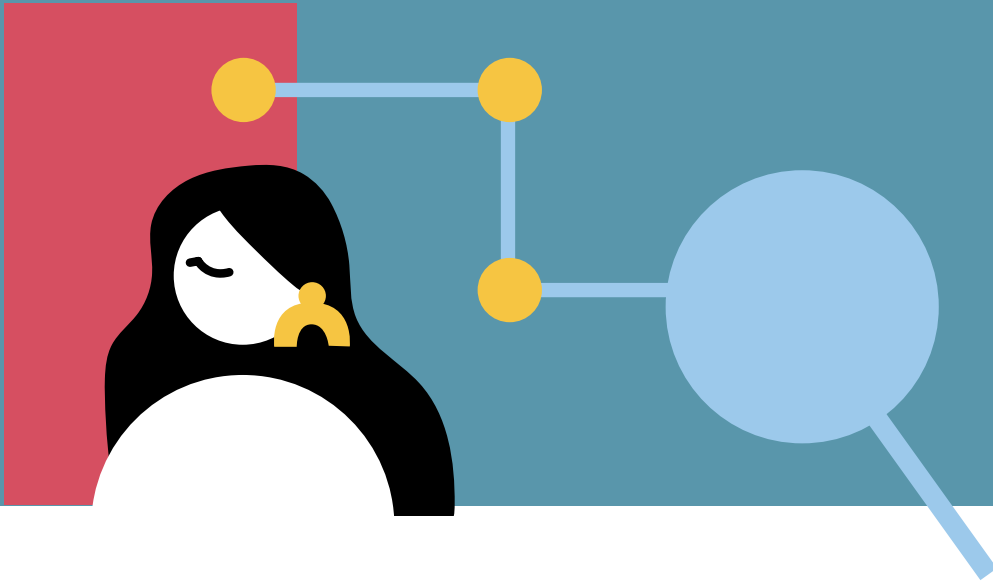
Para que cada EFS pueda adoptar la Política y definir aquellas recomendaciones que en una primera etapa puedan ser prioritarias para la Institución, es que en el diseño del instrumento se generó un diagnóstico institucional para evaluar si cada una de las recomendaciones, por separado, se puede aplicar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

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

Se espera que aquellas EFS que decidan adoptar la Política, apliquen en una primera etapa el diagnóstico institucional, con el fin de evaluar el estado de la EFS en materia de género y planificar una correcta implementación de ésta.

El instrumento que permite efectuar el diagnóstico institucional de las recomendaciones de la Política se encuentra en la Guía de Implementación de esta.

XI. Monitoreo



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

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

XII. Observatorio GID



El Observatorio de Género, Inclusión y Diversidad (GID) es un organismo autónomo, que trabaja bajo el alero del GTG. Es el coordinador metodológico de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS.

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

- Identificar brechas/desigualdad de género, diversidad e inclusión en la región;
- Monitorear el seguimiento a los informes de auditoría del GTG.
- Coordinar la implementación de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la OLACEFS; y,
- Brindar apoyo técnico para la implementación de la Política de Igualdad de Género y no Discriminación de la OLACEFS.

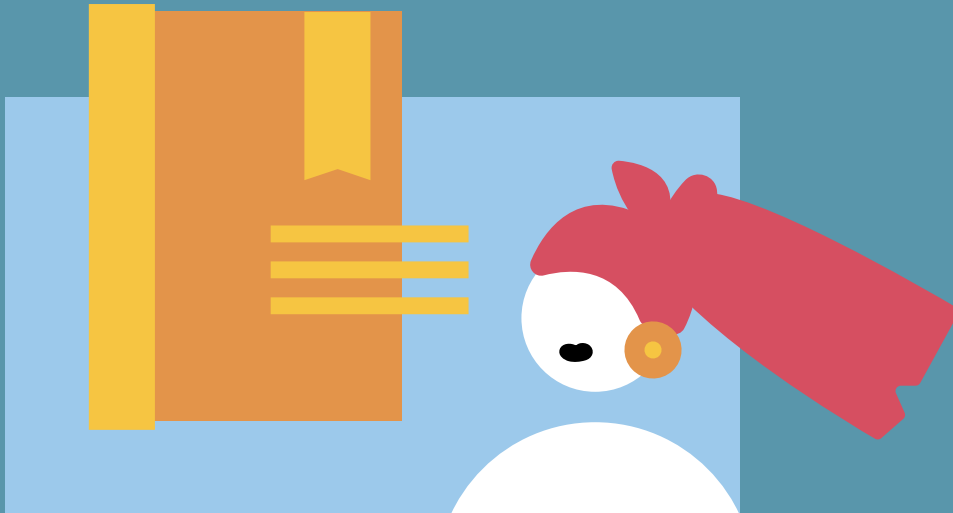
De esta manera, el Observatorio GID busca contribuir a la correcta implementación y monitoreo de la Política, siendo un facilitador para que EFS de distintas realidades puedan avanzar en materia de género e igualdad.

El Observatorio GID además se encarga de realizar levantamientos de información respecto a la situación de las EFS de la OLACEFS en materia de igualdad de género, inclusión y diversidad, tales como la encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS de 2021 y la encuesta de Seguimiento Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de la OLACEFS en 2022. Además, fue el encargado de coordinar la creación de la Guía Participativa sobre el Uso del Lenguaje Neutral de la OLACEFS.

Finalmente, el Observatorio GID cuenta con un sitio web en el cual se presentan de forma interactiva los avances de la implementación de la Política por parte de los países que conforman el GTG, junto con los resultados de las encuestas. Asimismo, en la plataforma se presenta una biblioteca digital con documentos sobre género, inclusión, diversidad, tratados internacionales y otros documentos de Interés.¹⁴⁴

¹⁴⁴ Para más información puede visitar el sitio web del Observatorio GID en el siguiente enlace: <https://olacefs.com/ogid/>

XIII. Glosario



1. Conciliación de la vida laboral y personal

Estrategias sociales y personales dirigidas a garantizar los recursos económicos y de tiempo que sean necesarios para cumplir las tareas de cuidado, domésticas, laborales y sociales de forma sostenible y equilibrada. Sin perjuicios para la salud propia o de otras personas integrantes de la familia y asegurando la igualdad de oportunidades de desarrollo para todas las personas¹⁴⁵.

2. Discriminación

Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como el color de piel, el sexo, la identidad de género, orientación sexual, el idioma, el origen nacional o social o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Unión de Asociaciones Familiares. (2021) Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19. Recuperado de: https://unaf.org/wp-content/uploads/2021/11/UNAF-Estudio-de-Conciliacio%CC%81n_vDigital.pdf

¹⁴⁶ Organización de los Estados Americanos. (2019) Compendio de Igualdad y No discriminación. Página 23. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

3. Diversidad corporal

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

4. Diversidad sexual y de género

La diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género –distintas en cada cultura y persona¹⁴⁷.

5. División sexual (o por género) del trabajo

Se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre las personas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados ypreciados para cada sexo. La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción).¹⁴⁸

6. Estereotipo de género

Preconcepciones y prejuicios generalizados sobre atributos o características que poseen o deberían poseer las personas según su sexo biológico y que sostienen limitaciones a las capacidades y facultades para tomar decisiones, desarrollar actividades laborales, realizar una carrera profesional, ejercer sus derechos sexuales y reproductivos, entre otras. Son definidos socialmente y moldeados por la cultura y su posterior naturalización obedece a determinantes socioeconómicos, políticos, culturales e históricos.¹⁴⁹⁻¹⁵⁰⁻¹⁵¹

147 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona>.

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

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

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

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

7. Expresión de género

Se entiende como la manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto-percibida.¹⁵²

8. Género

Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, características y habilidades que una sociedad, en un momento dado, atribuye a una persona según su sexo biológico. Estos atributos, oportunidades y relaciones son contruidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. El género es dinámico, en tanto varía según el contexto cultural y temporal. Determina, entre otras cosas, la conducta esperada de las personas, lo que les es permitido – legal y socialmente - sus oportunidades, y la forma en que las personas se relacionan entre ellas.¹⁵³

9. Identidades de género

Vivencia interna e individual del, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento de nacer, que incluye la vivencia personal del cuerpo, es decir que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.¹⁵⁴

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

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

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

10. Igualdad de Género

Comprende la existencia de una igualdad sustantiva de oportunidades y de derechos entre las personas, independiente de su género, tanto en la esfera pública como privada, en garantía de que les sea posible realizar sus proyectos de vida. La capacidad de que todas las personas puedan participar en pie de igualdad en la vida social, cultural, política y económica permite que las políticas públicas, los valores, las normas y las prácticas culturales comprendan los intereses y experiencias de todos los géneros.¹⁵⁵

11. Inclusión

Es un proceso para identificar y responder a las diversas necesidades de las personas para mejorar sus habilidades y promover su dignidad, especialmente de aquellas que se encuentran en desventaja o en condición de vulnerabilidad para que puedan participar de manera igualitaria en la sociedad. Es una herramienta que permite la realización plena de los derechos y el mejoramiento de las condiciones económicas, sociales, culturales y políticas para la participación de todas las personas en la sociedad.¹⁵⁶⁻¹⁵⁷

12. Interculturalidad

Es la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y el respeto mutuo. Corresponde a un horizonte social ético-político en construcción, que enfatiza relaciones horizontales entre las personas, grupos, pueblos, culturas, sociedades y con el Estado. Se sustenta, entre otros, en el diálogo desde la alteridad, facilitando una comprensión sistémica e histórica del presente de las personas, grupos y pueblos diversos que interactúan permanentemente en los distintos espacios territoriales.¹⁵⁸⁻¹⁵⁹

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

156 La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020) Igualdad de género. Recuperada de: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

157 Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017) Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a parejas del mismo sexo Pág. 16 y 17. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

158 Ministerio de Educación. (s.f.). Interculturalidad para todas y todos. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://peib.mineduc.cl/interculturalidad-todos-todas/>

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

13. Interseccional (interseccionalidad)

Es una herramienta para el análisis, diseño, elaboración, implementación y evaluación de política que permite, por una parte, comprender la combinación de factores o condiciones de vulnerabilidad que afecta a una persona o grupo de personas que generan discriminación agravada o múltiple y condicionan el acceso a los derechos y oportunidades en los ámbitos económico, social, político, científico y cultural. Por otra parte, establece el alcance de las obligaciones de los estados en estos casos, quienes deben considerar en el diseño, desarrollo y evaluación de sus políticas la confluencia de las condiciones de vulnerabilidad o riesgos de discriminación.¹⁶⁰⁻¹⁶¹⁻¹⁶²

14. Lenguaje Neutro

Se entiende por lenguaje neutro en cuanto al género a la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, identidad o expresión de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género.¹⁶³

15. Multiculturalidad

Es la acción de reconocimiento pleno del carácter multilingüe, multiétnico y pluricultural de un país o nación. Esta acción da origen a políticas públicas, con el fin de responder a las necesidades e intereses de las diversas comunidades culturales lingüísticas y étnicas que conforman la nación, en un marco de democracia multicultural.¹⁶⁴

16. Orientación sexual

Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo o de su mismo género, o más de uno, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.¹⁶⁵

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

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

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

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

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

165 American Psychological Association. (2011) APA Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender. Recuperado de: <http://www.apa.org/topics/lgbt/>

16. Roles de género

Conjunto de conductas y expectativas, que hacen que las personas estén condicionadas para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades, y a jerarquizarlas y valorizarlas de manera diferenciada.¹⁶⁶⁻¹⁶⁷

17. Transversalización de la perspectiva de género

Constituye la evaluación de las implicancias y efectos que tienen todas las acciones planificadas – desde la legislación, las políticas, los programas y/o proyectos- sobre las personas con diversas identidades de género, en todos los ámbitos y niveles. Es una estrategia que tiene por objetivo incorporar la perspectiva, preocupaciones y necesidades de las personas con diversas identidades de género como una dimensión integral en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y los programas.¹⁶⁸

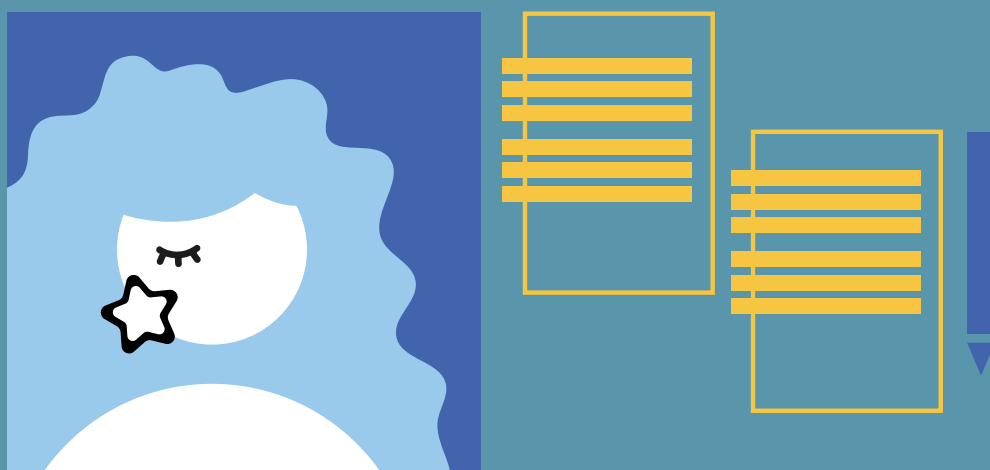


166 Instituto Nacional de las Mujeres. (s.f) Glosario para la igualdad, consulta en línea. Recuperado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/roles-de-genero>

167 Organización Internacional del Trabajo. (2013) ¿Qué son los roles de género? Recuperado de: <https://www.oitinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/%C2%BFqu%C3%A9-son-roles-g%C3%A9nero#:~:text=Son%20los%20comportamientos%20aprendidos%20en,y%20valorizarlas%20de%20manera%20diferenciada>

168 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Gender Integration. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderIntegration.aspx>

XVI. Referencias



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

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

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

Badgett, Van der, Y; y Waaldijk, K. (2019). The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development: Macro-Level Evidence. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X19300695>

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

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



Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). Participación laboral femenina se retrasó en una década en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.iadb.org/es/noticias/participacion-laboral-femenina-se-retraso-en-una-decada-en-america-latina-y-el-caribe>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Brechas de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/es/brecha-de-ingresos-laborales-por-genero-en-america-latina-y-el-caribe-un-analisis-de-sus-diferentes>

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

Centro de Sistemas Públicos. (2021). Estudio Participación de las Mujeres en el Sistema de Alta Dirección Pública. Recuperado de: [HYPERLINK "https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf"](https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf) ["https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf"](https://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2022/02/sc-mujeres-informe-final-vf.pdf)

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

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

Comisión Económica para América Latino y el Caribe. (2018). La ineficiencia de la desigualdad (LC/SES.37/3-P). Santiago, mayo. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43442-la-ineficiencia-la-desigualdad>

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

Comisión Económica para América Latino y el Caribe. (2023). CEPALSTAT, sobre la base de Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG). Recuperado de: [https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20\(68%25\).](https://statistics.cepal.org/portal/inequalities/employ-and-social-protection.html?lang=es&indicator=2471#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20para%20el,de%20los%20hombres%20(68%25).)

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

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



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

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

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Plan estratégico 2017 – 2022. Disponible en: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2017/05/Plan-Estrategico-OLACEFS.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022). Segunda encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo. Recuperado de: <https://olacefs.com/gtg/wp-content/uploads/sites/12/2023/07/05-00-Informe-Encuesta-de-Seguimiento-ESP.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023). Informe consolidado. Auditoría sobre Violencia de Género; Respuesta estatal en la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

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

ONU Mujeres. (2015). Training Centre. Training for gender equality: Twenty years on (disponible solo en inglés). Recuperado de: HYPERLINK "<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/training-for-gender-equality-twenty-years-on>"[https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/training-for-gender-equality-twenty-years-on /media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/paper_trainingforgenderequality20-b.pdf?la=en&vs=1948](https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/9/training-for-gender-equality-twenty-years-on/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/paper_trainingforgenderequality20-b.pdf?la=en&vs=1948)

ONU MUJERES (2017) El Progreso de las mujeres en Latinoamérica y el Caribe. Recuperado de: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

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

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



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

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

Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Naciones Unidas. (1993). Asamblea General, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer: Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993, A/RES/48/104. Recuperado de: <http://www.dpp.cl/resources/upload/files/documento/2568adc7f7f705090536c6898d4d7183.PDF>

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

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

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

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

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

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



Naciones Unidas. (2023) 54/Importancia de los cuidados y el apoyo desde una perspectiva de Derechos Humanos. Recuperado de: https://hlpf.un.org/sites/default/files/2023-09/A%20HLPF%202023%20L1.pdf?_gl=1*1is57pn*_ga*MzQzOTU0OTE5LjE2Nzg3NDI3OTE.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTY5ODMyMTEyNi44LjEuMTY5ODMyMTEzNC4wLjAuMA..

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

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

Pronunciamento Profesional INTOSAI-P 12: <https://www.issai.org/pronouncements/intosai-p-12-the-value-and-benefits-of-supreme-audit-institutions-making-a-difference-to-the-lives-of-citizens/>

Ruiz Palomino, P. & Ruiz Amaya, C. & Martínez Cañas, R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 18(1), 17-31. Extraído de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274122831001>

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

Subsecretaría de Defensa. (2016). Procedimiento de Inducción de Personas. Gobierno de Chile. Recuperado de: <https://biblioteca.digital.gob.cl/bitstream/handle/123456789/1215/PROC.%20DE%20INDUCCI%C3%93N%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (Artículo 4.8). Recuperado de: <https://es.unesco.org/creativity/interculturalidad>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1987) Conferencia General N° 24. Recuperado de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000076995_spa/PDF/076995spab.pdf.multi

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020) Igualdad de género. Recuperado de: <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/igualdad%20de%20genero.pdf>



Universidad de Concepción. (s.f). Recuperado de: <https://protocolo.fondefgeneroudec.cl/glosario/>

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

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

Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito. (2019). Integridad y Ética: Dimensión de género de la ética. Recuperado de: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_9_-_Gender_Dimensions_of_Ethics_-_Spanish.pdf

Vaca Trigo, "Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo", serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.

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

Virgili, D. (2014). Reflexiones teórico-metodológicas sobre sensibilización y capacitación en género. Recuperado de: <https://www.scielo.org.mx/pdf/laven/v5n40/v5n40a3.pdf>

Corte Interamericana de Derecho Humanos. (2018). Políticas Públicas con enfoque de derechos humanos. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a parejas del mismo sexo. p. 17. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

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

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (s.f) Día Mundial de la Diversidad Sexual. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/noticia/dia-mundial-de-la-diversidad-sexual#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20hace%20referencia,en%20cada%20cultura%20y%20persona.>



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

Daft, R. (2011). Teoría y Diseño Organizacional. Cengage Learning Editores. Recuperado de: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23309w/Teoria_Disenio_Organizacional.pdf

Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2020). Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la EU. Recuperado de: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20203246_mh0320445esn_pdf.pdf

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

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

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

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

Gaete, R., & Álvarez, J. (2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-05652020000100179

Guevara, E. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545895003>

Gobierno de la ciudad de Buenos Aires. (2023). Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal. Diferentes escenarios, diferentes posibilidades para las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires. Años 2019/2021. Recuperado de: https://www.estadisticaciudad.gob.ar/eyc/wp-content/uploads/2023/03/lr_2023_1743.pdf

Gobierno de España. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, pag 4. Recuperado de: <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>



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

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

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

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

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

Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2023). Plan Estratégico de la INTOSAI 2023-2028. Recuperado de: https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/news/2022/08/310822_SP_2023-2028_INTOSAI_Strategic_Plan.pdf

Código de Ética de la INTOSAI. Recuperado de: <https://www.issai.org/wp-content/uploads/2019/08/ISSAI-130-C%C3%B3digo-de-%C3%89tica.pdf>

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

Nash, C. (2015). Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile. Recuperado de: https://direcciondegenero.uchile.cl/wp-content/uploads/2019/07/respuesta_acoso_sexual_uchile.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). Innovar en el sector público: Desarrollando capacidades en Chile, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Éditions OCDE, Paris. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264275089-es>

Organización de los Estados Americanos. Convención Interamericana sobre la protección de los derechos humanos de las personas mayores (artículo 2). Recuperado de: http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.asp



Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” Convención de Belem do Pará”. Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f.). Gender Integration. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderIntegration.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. Artículo 5 del Convenio 190.

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

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

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

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

Organización Internacional del Trabajo. (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.



Organización Internacional del Trabajo. (2005). Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas . Recuperado de: http://white.lim.ilo.org/cimt/nn/documentos/oit_mlv_buenas_practicas_relab_2005_esp.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_111376.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Recuperado de: <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del estudio piloto, pp.1-4. Recuperado de: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_495193/lang-es/index.html

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

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

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

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

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

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



Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización Internacional del Trabajo. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf

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

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

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

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2014). Declaración del Cusco. Recuperado de: <https://www.olacefs.com/p13689/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores y Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

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

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019). Auditoría Iberoamericana sobre el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de Género. Disponible en: <https://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2019/09/INFORME-ODS-5.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2022). El poder de las palabras: Guía sobre el Uso del Lenguaje Neutro. Recuperado de: <https://olacefs.com/ogid/guia-de-lenguaje-neutral/>



Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Declaración de Cusco: <http://www.olacefs.com/p13689/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. Declaración de Santo Domingo: <http://www.olacefs.com/wp-content/uploads/2012/05/Declaracio%CC%81n-SANTO-DOMINGO.pdf>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. El informe de la Auditoría Iberoamericana sobre Igualdad de Género puede consultarse en: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/> Véase igualmente el micrositio <https://genero.olacefs.com/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. El informe, video y otros materiales de la Auditoría Coordinada de Género y Transparencia en la Fiscalización Superior puede consultarse en: <https://www.olacefs.com/auditorias-coordinadas/>

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2019). Encuesta de Percepción de la Situación de Género en las EFS. Recuperado de: https://genero.olacefs.com/pdf/ENCUESTA_ODS5_ESPANOL.pdf

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores. (2020). Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS. Recuperado de: <https://genero.olacefs.com/pdf/Encuesta-sobre-el-impacto-de-la-pandemia-del-COVID-19-en-el-personal-de-las-EFS-miembros-de-OLACEFS.pdf>

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

