

HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS IBEROAMERICANOS

© Secretaría General Iberoamericana

Paseo de Recoletos, 8

28001 Madrid

Copyright SEGIB. Abril 2022

Autoría:

Ana Cirujano, Consultora

Claudia Briones Smith, Coordinadora de Género de la Secretaría General Iberoamericana

Contribuciones:

Almudena Díaz, Técnica de Género de la Secretaría General Iberoamericana

Índice

1. INTRODUCCIÓN	4
2. DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA Y METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN	5
3. ÁREAS ESTRATEGIAS	7
3.1. Fortalecimiento de capacidades institucionales	7
3.2. Comunicación inclusiva	8
3.3. Gestión de eventos	8
3.4. Acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	9
3.5. Recursos humanos	9
3.6. Acciones para promover la Igualdad de Género	10
ANEXO 1: Indicadores de Seguimiento	12
ANEXO 2: Modelo de Seguimiento de la Inclusión Perspectiva de Género en eventos	20
ANEXO 3: Políticas Institucionales para la Inclusión de la Perspectiva de Género en los Organismos Iberoamericanos	21

1. INTRODUCCIÓN

Desde el 2005, los Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno han manifestado en las sucesivas Cumbres Iberoamericanas su compromiso por transversalizar la perspectiva de género en la Cooperación Iberoamericana. En cumplimiento a este mandato, y conscientes de que la igualdad de género es indispensable para el logro del desarrollo sostenible, los Organismos Iberoamericanos (OOIB) se han comprometido a promover y trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de género en todos sus ámbitos de actuación.

En este contexto, a finales del 2015 se asentaron las bases de coordinación y trabajo conjunto para avanzar en este mandato, por medio de la constitución de un Comité Técnico de Género con representantes de todos los Organismos Iberoamericanos. Liderado por la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), dicho Comité busca impulsar la concreción de actividades conjuntas, así como el intercambio de información sobre actividades llevadas a cabo por cada organismo, facilitando la identificación de alianzas y colaboraciones, así como el alineamiento de enfoques y estrategias.

Entre los productos elaborados por el Comité Técnico de Género para avanzar en este objetivo, destaca el documento “Políticas Institucionales para promover la incorporación de la perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos” (Anexo I), donde los Organismos Iberoamericanos se comprometen a promover y trabajar a favor de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la incorporación de la perspectiva de género a nivel institucional en los siguientes ámbitos de actuación:

1. La formación y sensibilización en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y las niñas a todo el personal de los Organismos Iberoamericanos.
2. La utilización de una comunicación inclusiva en toda documentación oficial, material, publicación, producto audiovisual y/o imagen elaborada y difundida por los Organismos Iberoamericanos.
3. La incorporación de la perspectiva de género en la gestión de los eventos organizados por los Organismos Iberoamericanos.
4. La adopción de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los Organismos Iberoamericanos.
5. La adopción de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal de los Organismos Iberoamericanos.
6. La aplicación y cumplimiento de los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los procedimientos de recursos humanos de cada Organismo Iberoamericano.

Tras la aprobación de estas políticas por parte de las Secretarías y los Secretarios Generales de los Organismos Iberoamericanos en el marco del Comité de Dirección Estratégica (CoDEI), se presenta la presente herramienta de seguimiento para promover su implementación a nivel institucional.

2. DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA Y METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN

La SEGIB, en colaboración con el Comité Técnico de Género, propone esta “Herramienta de seguimiento a la implementación de las Políticas Institucionales para promover la Igualdad de Género en los Organismos Iberoamericanos” como una guía para facilitar el proceso de transversalización de la perspectiva de género a nivel institucional. Su desarrollo se ha inspirado en estándares aprobados a nivel internacional, así como en otros instrumentos y metodologías que se aplican tanto en empresas del sector privado (Sellos de Igualdad) como en instituciones públicas u Organismos Internacionales (como el Plan de Acción del Sistema de Naciones Unidas sobre Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres – ONU SWAP). Asimismo, la herramienta responde a la legislación del país sede de los Organismos Iberoamericanos, España, donde medidas como la adopción de protocolos de actuación frente al acoso sexual o por sexo, la implementación de acciones que favorezcan la conciliación o la realización del registro retributivo se encuentran específicamente recogidas en el cuerpo normativo.

Cabe señalar que esta herramienta, tendrá un carácter flexible para adaptarse a los diferentes contextos y dinámicas institucionales, así como los diferentes avances en materia de igualdad de género de cada Organismo Iberoamericano. De este modo, la herramienta buscará medir el grado de implementación de las “Políticas Institucionales para promover la incorporación de la perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos” con un triple objetivo:

- Establecer metas;
- Medir los avances realizados; e
- Incentivar el compromiso y la aplicación de medidas.

Cada una de políticas institucionales se ha aterrizado en un área estratégica (ver cuadro 1) que se acompaña de un resultado esperado, con las líneas de acción y las respectivas acciones a implementar. El cumplimiento de estas acciones, que se dividen entre aquellas que se consideran **esenciales** para el cumplimiento de los objetivos marcados, y acciones **complementarias** que fortalecen los resultados esperados, se medirá a través de una serie de indicadores que se presentan en el Anexo II de este documento. De esta manera se aspira a asentar las bases para eventualmente aspirar a una certificación internacional, como por ejemplo el Sello de Igualdad de Género para entidades del PNUD.¹

¹ Para mayor información ver: <https://www1.undp.org/content/undp/es/home/gender-equality/transforming-workplaces-to-advance-gender-equality/gender-equality-seal-for-undp.html>.

Cuadro 1: Áreas estratégicas²



Las y los representantes de los Organismos Iberoamericanos en el Comité Técnico de Género serán responsables de monitorear el cumplimiento de las acciones propuestas a lo interno de sus propios organismos. El seguimiento se llevará a cabo a través de la elaboración de informes anuales, que cubrirán el periodo del **1 de enero al 31 de diciembre**, por parte de las y los representantes de cada organismo iberoamericano. Dichos informes, que estarán compuestos por una sección narrativa y una tabla de indicadores, se enviarán y presentarán ante el Comité de Género durante el primer trimestre del año siguiente al periodo de seguimiento (enero a marzo). A partir de la fecha de su recibo, el Comité de Género tendrá un periodo máximo de un mes para revisar y remitir cualquier observación, tras el cual el informe quedará validado. Durante los meses de abril a junio de cada año, la SEGIB elaborará un informe consolidado con la información recibida para su presentación ante las y los Secretarías/os Generales de los Organismos Iberoamericanos.

² Se señala que los ámbitos de actuación contenidos en las "Políticas Institucionales para promover la incorporación de la perspectiva de género en los Organismos Iberoamericanos" relacionados con la adopción de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre el personal de los Organismos Iberoamericanos y la aplicación y cumplimiento de los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los procedimientos de recursos humanos de cada Organismo Iberoamericano se han agrupado bajo área estratégica de "Recursos Humanos". Además, se ha agregado un área adicional referida a las acciones de los OOIB para promover la igualdad de género en su quehacer institucional.

Cuadro 2: Cronograma de seguimiento



Se propone que esta herramienta se implemente a partir de enero de 2022, y que en su primera fase tenga por alcance únicamente las sedes de los Organismos Iberoamericanos, a no ser que sea decisión de estos ampliarla a sus oficinas sub-regionales/ de país.

3. ÁREAS ESTRATEGIAS

Se exponen a continuación las áreas estratégicas de seguimiento con resultados esperados, líneas de acción y acciones a implementar por cada Organismo Iberoamericano.

3.1. FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES



Resultado esperado: El personal de los Organismos Iberoamericanos está sensibilizado y formado en igualdad de género.

3.1.1 Línea de acción: Implementar acciones de sensibilización y formación en igualdad de género para el personal de los Organismos Iberoamericanos.

Acciones esenciales:

- Implementar el curso “Yo sé de Género: Una introducción a la igualdad de género en el sistema iberoamericano” con carácter obligatorio para todo el personal del organismo.

Acciones complementarias:

- Realizar otras acciones de sensibilización y/o formación en género, virtuales o presenciales, para el personal del organismo.
- Organizar acciones de sensibilización y/o formación en género para el personal directivo del organismo.
- Incluir la formación/ experiencia en igualdad de género como requisito en todas las convocatorias de personal.

3.2. COMUNICACIÓN INCLUSIVA



Resultado esperado: Todos los Organismos Iberoamericanos utilizan un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en toda su documentación oficial, comunicaciones, materiales, publicaciones y productos audiovisuales.

3.2.1 Línea de acción: *Implementar medidas a nivel institucional para asegurar el uso de una comunicación inclusiva en todas las comunicaciones, materiales y publicaciones elaboradas por el organismo.*

Acciones esenciales:

- Emitir una directriz/política institucional sobre el uso de una comunicación inclusiva en todas las comunicaciones, materiales y publicaciones elaboradas por el organismo iberoamericano.
- Difundir y facilitar el acceso continuo a la guía de lenguaje inclusivo elaborada en el marco del Comité de Género, entre todo el personal del organismo.

Acciones complementarias:

- Realizar formaciones periódicas al personal del organismo sobre comunicación inclusiva.

3.3. GESTIÓN DE EVENTOS



Resultado esperado: Todos los Organismos Iberoamericanos incorporan la perspectiva de género en sus eventos institucionales.

3.3.1 Línea de acción: *Implementar medidas a nivel institucional para asegurar una adecuada incorporación de la perspectiva de género en la gestión de todos los eventos institucionales del organismo.*

Acciones esenciales:

- Emitir una directriz/comunicado oficial dirigida a todo el personal del organismo sobre la Incorporación de la perspectiva de Género en los Eventos institucionales.
- Difundir y facilitar el acceso al documento “Lineamientos para la Incorporación de la perspectiva de Género en Eventos de los Organismos Iberoamericanos” entre todo el personal del organismo.³

Acciones complementarias:

- Sumarse a una campaña de comunicación para promover la efectiva y equitativa participación de mujeres en calidad de expertas en eventos, debates, coloquios o similares.⁴
- Establecer criterios de género para la selección de portavoces y Embajadores/as de los OOIB.⁵

³ En el Anexo III se incluye un modelo de seguimiento a la incorporación de la perspectiva de género en eventos para dar cumplimiento a los indicadores propuestos en el Anexo II.

⁴ Como, por ejemplo, #NoSinEllas; #NoSinMujeres.

⁵ Pendientes de elaborar por el Comité de Género en 2022.

3.4. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Resultado esperado: Los Organismos Iberoamericanos previenen el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y garantizan el derecho de su personal a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones, acoso y violencia.

3.4.1 Línea de acción: Adoptar e implementar protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los organismos iberoamericanos.

Acciones esenciales:

- Adoptar e implementar un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo como política institucional.⁶
- Difundir y facilitar el acceso al protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo entre todo el personal del organismo.
- Incorporar referencias al protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el reglamento de personal del organismo.
- Implementar una formación periódica en acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo para todo el personal del organismo.

3.5. RECURSOS HUMANOS

Resultado esperado: Las políticas de Recursos Humanos de los Organismos Iberoamericanos garantizan la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3.5.1 Línea de acción: Implementar acciones para promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los procedimientos selección de recursos humanos de los Organismos Iberoamericanos.

Acciones esenciales:

- Incorporar medidas de acción positiva en las convocatorias de personal para promover una representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de trabajo.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de las convocatorias de contratación.
- Asegurar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los comités de selección.

Acciones complementarias:

- Llevar a cabo procesos de selección con currículos ciegos.
- Realizar pruebas escritas anónimas en los procesos de selección, en el caso de que los procesos de selección impliquen pruebas escritas.
- Incluir la formación/ experiencia en igualdad de género como requisito en la conformación de los comités de selección.
- Implementar registros retributivos.⁷
- Implementar auditorías retributivas.⁸

⁶ El Comité Técnico de Igualdad de Género ha elaborado y puesto a disposición de los OOIB un modelo de protocolo para su adaptación e implementación.

⁷ El registro retributivo es una medida de transparencia retributiva que implica el registro de los salarios medios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla diferenciados por sexo, para cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Para mayor información consultar:

https://www.igualdaddenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_2_Nuevos_reglamentos.pdf

⁸ La Auditoría retributiva consiste en una recopilación y análisis de información relativa al salario con el objetivo de proporcionar la información necesaria para elaborar un plan de actuación que permita reducir las desigualdades en materia salarial, identificando la existencia de brechas salariales y poniendo en marcha las medidas necesarias para su eliminación en caso de existencia. Para mayor información consultar:

https://www.igualdaddenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_2_Nuevos_reglamentos.pdf

3.5.2 Línea de acción: Implementar y ampliar medidas de conciliación en los Organismos Iberoamericanos.

Acciones esenciales:

- Asegurar y fomentar el uso de las medidas de conciliación familiar reconocidas por la normativa del país sede por parte del personal del organismo iberoamericano.⁹
- Difundir información sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes entre todo el personal del organismo iberoamericano.

Acciones complementarias:

- Adoptar medidas adicionales a aquellas formalmente reconocidas por la normativa del país sede para fomentar una mayor conciliación y corresponsabilidad entre el personal del Organismo Iberoamericano.¹⁰

3.5.3 Línea de acción: Incorporar criterios de género en las licitaciones y contratación de servicios externos.

Acciones complementarias:

- Incorporar los principios de género en las licitaciones a servicios externos.¹¹
- Incorporar los principios de género en los procesos de valoración y adjudicación de licitaciones externas.

3.6. ACCIONES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

Resultado esperado: Los Organismos Iberoamericanos promueven la igualdad de género.

3.6.1 Línea de acción: Fortalecer el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos.

Acciones esenciales:

- Asignar un presupuesto financiero al plan de trabajo conjunto del Comité Técnico de Género.
- Participar en las reuniones del Comité Técnico de Género.

3.6.2 Línea de acción: Incorporar acciones para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los planes de trabajo de cada Organismo Iberoamericano.

Acciones esenciales:

- Incorporar en la planificación anual líneas de trabajo específicas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Asignar recursos a acciones vinculadas a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el presupuesto del organismo.
- Organizar/realizar actividades/eventos para promover la igualdad de género en la región

⁹ Como, por ejemplo, los permisos de maternidad, paternidad, lactancia, excedencias para cuidados, etc.

¹⁰ Por ejemplo, medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo regulado, ampliación de los permisos legales de maternidad y paternidad, horas adicionales por lactancia, ampliar los supuestos de excedencia por motivos familiares, introducir días de libre disposición, introducir acciones de apoyo directas para facilitar la conciliación, como por ejemplo el desarrollo de convenios y apoyos económicos para el disfrute centros de cuidado infantil de 0 a 3, etc.).

¹¹ Dichos principios han sido elaborados en el marco del Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos (PENDIENTES).

Iberoamericana.

- Realizar/impulsar acciones y/o campañas de comunicación dedicadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Desarrollar actividades de formación y/o las asesorías técnicas en género a actores externos con los que colabore el Organismo Iberoamericano.

Acciones complementarias:

- Apoyar/participar en actividades/eventos para promover la igualdad de género en la región Iberoamericana realizadas u organizadas por actores externos al organismo.
- Firmar acuerdos/convenios de colaboración con actores dedicados al impulso de la igualdad de género en la región Iberoamericana.

ANEXO I: INDICADORES DE SEGUIMIENTOS

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS	
1. Fortalecimiento de capacidades institucionales 	El personal de los Organismos Iberoamericanos está sensibilizado y formado en igualdad de género.	LA 1.1. Implementar acciones de sensibilización y formación en igualdad de género para el personal de los Organismos Iberoamericanos.	ESENCIALES	Implementar el curso “Yo sé de Género: Una introducción a la igualdad de género en el sistema iberoamericano” con carácter obligatorio para todo el personal del Organismo Iberoamericano.	% del personal ha completado el curso “Yo sé de Género”.	100%	N/A	N/A	N/A	Comunicaciones sobre el curso al personal; informes de seguimiento del curso.	Anual (hasta finales de 2021).	Se incluye meta solo para el primer año (2022) dado que el curso “Yo sé de género” solo estará disponible hasta diciembre del 2021.
			COMPLEMENTARIAS	Realizar otras acciones de sensibilización y/o formación en género, virtuales o presenciales, para el personal del Organismo Iberoamericano.	Nº de formaciones realizadas.	1	2	3	4	Informes de formación; listados de asistencia.	Anual.	Metas acumulativas.
				Organizar acciones de sensibilización y/o formación en género para el personal directivo del organismo.	Nº de formaciones realizadas.	1	1	2	2	Informes de formación; listados de asistencia.	Cada dos años.	Metas acumulativas.
				Incluir la formación/ experiencia en igualdad de género como requisito en todas las convocatorias de personal.	% de convocatorias de personal que establecen como requisito la formación/ experiencia en género.	25%	25%	50%	50%	TDRs/ convocatorias publicadas/ actas de selección.	Cada dos años.	Metas no acumulativas.

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS	
2. Comunicación Inclusiva 	Todos los Organismos Iberoamericanos utilizan un lenguaje e imágenes no sexistas en toda su documentación oficial, comunicaciones, materiales, publicaciones y productos audiovisuales.	LA 2.1. Implementar medidas a nivel institucional para asegurar el uso de una comunicación inclusiva en todas las comunicaciones, materiales y publicaciones elaboradas por los Organismos Iberoamericanos.	ESENCIALES	Emitir una directriz/ política institucional sobre el uso de una comunicación inclusiva en todas las comunicaciones, materiales y publicaciones elaboradas por el OOIB.	Emitido un comunicado que insta a la utilización del lenguaje inclusivo a todo el personal (SI/NO).	SI	SI	SI	SI	Comunicado.	Al menos una vez.	Meta acumulativa.
				Difundir y facilitar el acceso continuo a la guía de lenguaje inclusivo elaborada en el marco del Comité de Género entre todo el personal del OOIB.	N° de medios a través de los cuales se difunde la guía entre el personal del OOIB.	<2	<2	<2	<2	Correos/enlaces/ medios de difusión.	Anual.	Meta no acumulativa. Se podrán repetir medios de difusión de año a año.
			COMPLEMENTARIAS	Realizar formaciones periódicas al personal sobre comunicación inclusiva.	N° de formaciones realizadas.	1	1	2	2	Listados de asistencia; informes de formación.	Cada dos años.	Metas acumulativas.

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS
3. Gestión de eventos Institucionales 	Todos los Organismos Iberoamericanos incorporan la perspectiva de género en sus eventos institucionales.	LA 3.1. Implementar medidas a nivel institucional para asegurar una adecuada incorporación de la perspectiva de género en la gestión de todos los eventos institucionales de los Organismos Iberoamericanos.	ESENCIALES	Emitir una directriz/ política institucional sobre la Incorporación de la perspectiva de Género en eventos organizados por el OOIB.	SI	SI	SI	SI	Comunicado.	Al menos una vez.	Metas acumulativas. No será necesario emitir el comunicado anualmente.
				% de eventos analizados que cumplen con los lineamientos de incorporación de la perspectiva de género en su organización/ gestión.	20%	40%	50%	75%	Informe de monitoreo de eventos.	Anual.	Meta no acumulativa.
				Difundir y facilitar el acceso continuo a los "Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género en eventos de los OOII" entre todo el personal del OOIB.	<2	<2	<2	<2	Correos/enlaces/ medios de difusión.	Anual.	Metas no acumulativas. Podrán utilizarse los mismos medios de difusión de año a año.
				COMPLEMENTARIAS	Sumarse a una campaña de comunicación para promover la efectiva y equitativa participación de mujeres en calidad de expertas en eventos, debates, coloquios o similares.	1	1	1	1	Comunicación/ medios de difusión/ correos.	Al menos una vez.
			Establecer criterios de género para la selección de portavoces y Embajadores/as de los OOIB.	NO	SI	SI	SI	Directriz/ lineamientos.	Al menos una vez.	Metas acumulativas. No será necesario emitir el comunicado anualmente.	

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS	
<p>4. Acoso sexual y por razón de sexo</p> 	<p>Los Organismos Iberoamericanos previenen el acoso sexual y por razón de sexo y garantizan el derecho de su personal a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia exento de discriminaciones, acoso y violencia.</p>	<p>LA 4.1. Adoptar e implementar protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los organismos iberoamericanos.</p>	<p>ESENCIALES</p>	<p>Adoptar e implementar un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo como política institucional.</p>	<p>Emitido un comunicado a todo el personal que informa sobre la puesta en marcha del protocolo (SI/NO).</p>	SI	SI	SI	SI	Comunicado.	Al menos una vez.	<p>Metas acumulativas. No será necesario emitir el comunicado anualmente.</p>
				<p>Difundir y facilitar el acceso al protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de trabajo entre todo el personal del OOIB.</p>	<p>Nº de medios a través de los cuales se difunde el protocolo entre el personal del OOIB.</p>	<2	<2	<2	<2	Correos/enlaces/medios de difusión.	Anual.	<p>Metas no acumulativas. Solo será necesario realizar esta acción una vez.</p>
				<p>Incorporar referencia al protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el reglamento de personal del OOIB.</p>	<p>Incorporadas disposiciones y referencias al protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo en el reglamento de personal del OOIB (SI/NO).</p>	SI	SI	SI	SI	Reglamento.	Al menos una vez.	<p>Metas no acumulativas. Solo será necesario realizar esta acción una vez.</p>
				<p>Implementar una formación periódica en acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo para todo el personal del OOIB.</p>	<p>Nº de formaciones en acoso sexual y/o por razón de sexo realizadas para el personal del OOIB.</p>	1	1	2	2	Listado de asistencia; informes de formación.	Cada dos años.	<p>Metas acumulativas. La modalidad de formación/sensibilización será a determinar por cada OOIB:</p>

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS	
5. Recursos humanos 	Las políticas de Recursos Humanos de los Organismos Iberoamericano s aseguran la igualdad de trato entre mujeres y hombres.	LA 5.1. Implementar acciones para promover y asegurar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los procedimientos de recursos humanos de los Organismos Iberoamericanos.	ESENCIALES	Incorporar medidas de acción positiva en las convocatorias de personal para promover una representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de trabajo.	% de convocatorias que incorporan acciones positivas en sus criterios de selección.	15%	30%	50%	75%	TDRs/ convocatorias publicadas.	Permanente.	Metas acumulativas.
				Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de las convocatorias de contratación.	% de convocatorias que utilizan un lenguaje sensible.	25%	50%	75%	100%	TDRs/ convocatorias publicadas.	Permanente.	Metas acumulativas.
				Asegurar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los comités de selección.	% de mujeres en los comités de selección.	15%	30%	40%	50%	Listado de composición de los comités de selección.	Permanente.	Metas no acumulativas.
			COMPLEMENTARIAS	Llevar a cabo procesos de selección con currículos ciegos.	% de convocatorias que implementan un proceso de selección con currículos ciegos.	15%	30%	45%	60%	Informes de selección; TDRs/ convocatorias publicadas.	Permanente.	Metas no acumulativas.
				Realizar pruebas escritas anónimas en los procesos de selección.	% de convocatorias que realizan pruebas escritas anónimas en sus procesos de selección.	15%	30%	45%	60%	Informes de selección; TDRs/ convocatorias publicadas.	Permanente.	Metas no acumulativas.
				Incluir la formación/ experiencia en igualdad de género como requisito en la conformación de los comités de selección.	% de miembros de comités de selección que cuentan con formación/ experiencia en género.	25%	25%	50%	50%	Listado de composición de los comités de selección.	Permanente.	Metas no acumulativas.
				Implementar registros retributivos.	Se lleva a cabo un registro retributivo (SI/ NO).	NO	SI	SI	SI	Registros retributivos.	Anual.	Metas no acumulativas.
				Implementar auditorías retributivas.	Se ha llevado a cabo una auditoría retributiva (SI/ NO).	NO	NO	NO	SI	Informe de auditoría.	Cada cuatro años.	Metas no acumulativas.

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS	
5. Recursos humanos 	Las políticas de Recursos Humanos de los Organismos Iberoamericano s aseguran la igualdad de trato entre mujeres y hombres.	LA 5.2. Implementar y ampliar medidas de conciliación en los Organismos Iberoamericanos.	ESENCIALES	Asegurar y fomentar el uso de las medidas de conciliación familiar reconocidas por la normativa del país sede por parte del personal del organismo iberoamericano.	% de medidas de conciliación reconocidas por la ley que se incorporan en el reglamento de personal.	100%	100%	100%	100%	Reglamento de personal.	Permanente.	Metas no acumulativas. Solo será necesario realizar esta acción una vez.
				Difundir información sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes entre todo el personal del organismo iberoamericano.	Nº de medios a través de los cuales se difunden las medidas.	<2	<2	<2	<2	Correos/enlaces/ medios de difusión.	Anual.	Metas no acumulativas. Podrán utilizarse los mismos medios de difusión de año a año.
			COMPLEMENTARIAS	Adoptar medidas adicionales a aquellas formalmente reconocidas por la normativa del país sede para fomentar una mayor conciliación y corresponsabilidad entre el personal del Organismo Iberoamericano.	Nº de medidas adicionales adoptadas.	<1	<1	<2	<2	Reglamentos/ comunicaciones.	Anual.	Metas acumulativas.
				ESENCIALES	Incorporar los principios de género en las licitaciones a servicios externos.	% de licitaciones que incorporan los principios de género.	15%	25%	50%	75%	Licitaciones publicadas.	Permanente.
		LA 5.3. Incorporar criterios de género en las licitaciones y contratación de servicios externos.	Incorporar los principios de género en la valoración y adjudicación de licitaciones externas.		% de procesos de valoración y adjudicación que han incorporado los principios de género.	15%	25%	50%	75%	Actas de valoración/ selección.	Permanente.	Metas no acumulativas.

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS	
6. Acciones para promover la igualdad de género 	Los organismos Iberoamericanos promueven la igualdad de género.	LA 6.1. Fortalecer el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos.	ESENCIALES	Asignar un presupuesto al plan de trabajo conjunto del Comité Técnico de Género.	Se realiza un aporte financiero al plan de trabajo conjunto (SI/ NO).	<1000€	<1000€	<2000€	<3000€	Plan de Trabajo/ presupuesto del Comité de género.	Anual.	Metas no acumulativas.
				Participar en las reuniones del Comité Técnico de Género.	% de reuniones asistidas.	70%	70%	70%	70%	Listado de asistentes a las reuniones del comité.	Permanente.	Metas no acumulativas.

ÁREA ESTRATEGICA	RESULTADO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES PROPUESTAS	INDICADORES	META 2022	META 2023	META 2024	META 2025	FUENTES DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	COMENTARIOS		
6. Acciones para promover la igualdad de género 	Los organismos Iberoamericanos promueven la igualdad de género.	LA 6.2. Incorporar acciones para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los planes de trabajo de cada Organismo Iberoamericano.	ESENCIALES	Incorporar en la planificación anual líneas de trabajo específicas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Nº de resultados vinculados a la igualdad de género incluidos en la planificación anual del organismo iberoamericano.	1	1	1	1	Documento de planificación anual.	Anual.	Metas no acumulativas.	
				Se incorpora al menos un indicador de género en cada área estratégica del plan de trabajo del OOIB (SI/ NO).	SI	SI	SI	SI	Planificación estratégica del OOIB/ informes de seguimiento.	Anual.	Metas no acumulativas.		
				Asignar presupuesto a las acciones vinculadas a la promoción de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el presupuesto del organismo iberoamericano.	Se asigna presupuesto para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el presupuesto (SI/ NO).	SI	SI	SI	SI	Presupuesto institucional.	Anual.	Metas no acumulativas.	
				Organizar eventos/ realizar actividades para promover la igualdad de género en la región Iberoamericana.	Nº de eventos organizados/ actividades realizadas.	1	2	3	4	Ficha de actividad/ informe de actividad.	Anual.	Metas acumulativas.	
				Realizar/impulsar acciones y/o campañas de comunicación dedicadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	Nº de actividades de formación/ asesorías prestadas.	1	2	3	4	Informe de formación; listas de asistencia; informe de asistencia técnica.	Anual.	Metas acumulativas.	
				Desarrolladas actividades de formación y/o las asesorías técnicas en género a actores externos con los que colabore el OOIB.	Nº de eventos apoyados/ en los que se ha participado.	1	2	3	4	Informe de actividad/ agenda y nota conceptual de evento.	Anual.	Metas acumulativas.	
				COMPLEMENTARIAS	Apoyar/participar en actividades/eventos para promover la igualdad de género en la región Iberoamericana realizadas u organizadas por actores externos al Organismo Iberoamericano.	Nº de eventos apoyados/ en los que se ha participado	1	2	3	4	Informe de actividad/ agenda y nota conceptual de evento.	Anual.	Metas acumulativas.
					Firmar acuerdos/ convenios de colaboración con actores dedicados al impulso de la igualdad de género en la región Iberoamericana.	Nº de acuerdos/ convenios firmados.	1	1	2	2	Acuerdos firmados.	Anual.	Metas acumulativas.

ANEXO II: MODELO DE SEGUIMIENTO DE LA INCLUSIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EVENTOS

DESCRIPCIÓN DEL EVENTO				
Nombre evento				
Institución/es organizadora/s				
Fecha				
Hora				
Formato (Presencial/virtual)		En caso de ser presencial, indicar lugar:		
	Moderación	Ponentes	Asistentes	
Nº de Hombres:				
Nº de Mujeres:				
CONSIDERACIONES DE GÉNERO			SÍ	NO
Se cuenta con una participación equilibrada de hombres y mujeres en calidad de expertos en el evento:				
Se abordan temáticas de género en los contenidos del evento:				
Se usa una comunicación inclusiva en los materiales y contenidos del evento:				
Existe una representación equilibrada de hombres y mujeres entre el público asistente:				
El evento se ha organizado en un horario que favorezca la conciliación: ¹²				
El evento da a conocer la política de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso:				
ANÁLISIS			SÍ	NO
<p>¿Se considera que el evento ha incorporado adecuadamente una perspectiva de género en su organización?</p> <p><i>(Solo cuando la respuesta ha sido positiva en al menos 2 de los criterios del apartado anterior, se considera que el evento ha incluido la perspectiva de género)</i></p>				

¹² Entendido como eventos que finalizan antes de las 18:00 hora de España.

ANEXO III: POLÍTICAS INSTITUCIONALES PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ORGANISMOS IBEROAMERICANOS

La igualdad de género es esencial para lograr la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que contempla un mundo en el que “todas las mujeres y niñas gocen de la plena igualdad de género, y donde se hayan eliminado todos los obstáculos jurídicos, sociales y económicos que impiden su empoderamiento”. En este marco y en respuesta a los mandatos emanados de las Cumbres Iberoamericanas de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno, los Organismos Iberoamericanos han desarrollado sus propias herramientas y estrategias para incorporar la perspectiva de género en su quehacer.

Con el objetivo de avanzar esta línea de trabajo e institucionalizar procedimientos internos, el Comité Técnico de Género de los Organismos Iberoamericanos elaboraron las Políticas Institucionales para la Inclusión de la Perspectiva de Género que se presentan a continuación. En 2019, los Secretarios y las Secretarías Generales de todos los Organismos Iberoamericanos aprobaron dichas políticas en el marco del Comité de Dirección Estratégica de los Organismos Iberoamericanos, para su adecuación e implementación de acuerdo al cada contexto institucional de cada organismo.

-  FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES
-  COMUNICACIÓN INCLUSIVA
-  GESTIÓN DE EVENTOS
-  PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN SEXO
-  CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
-  IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS

1. EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

La formación y sensibilización en materia de igualdad de género para todo el personal de los Organismos Iberoamericanos se considera un elemento clave y fundamental para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género.

Por tanto, se insta a que los Organismos Iberoamericanos se comprometan a sensibilizar a su personal en el valor social de la igualdad como eje para el desarrollo sostenible, así como a promover una capacitación especializada en la materia para asegurar que se incorpora la perspectiva de género en el ejercicio de todos los ejes y líneas de trabajo de los organismos.

Para ello, se recomienda que se faciliten cursos de formación gratuitos y periódicos de carácter obligatorio para todo el personal, con especial énfasis en los mandos medios y de dirección. En este sentido se exhorta a los Organismos Iberoamericanos a impulsar la realización del curso "Yo sé de Género: Una introducción a la igualdad de género en el sistema iberoamericano"¹³, elaborado por el Comité de Género, para asegurar una base mínima común de conocimientos entre todo el personal.

2. LA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

La utilización de una comunicación inclusiva en toda documentación oficial, material, publicación, producto audiovisual y/o imagen elaborada y difundida por los Organismos Iberoamericanos.

Se considera responsabilidad de los Organismos Iberoamericanos velar por que no se incurra en tratamientos desiguales o que afecten la visibilidad real de mujeres y hombres. Por ello, se encomienda a que toda documentación y comunicación oficial, material, publicación, producto audiovisual y/o imagen elaborada o difundida por los Organismos Iberoamericanos emplee un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, evite cualquier imagen discriminatoria de las mujeres o estereotipos de género y fomente una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género.

Para llevar a cabo este cometido, se recomienda consultar con la Guía de Comunicación Inclusiva de los *Organismos Iberoamericanos*¹⁴ elaborada con el propósito de ofrecer orientaciones para el uso de una comunicación inclusiva aterrizadas al contexto de los Organismos Iberoamericanos.

3. LA GESTIÓN DE EVENTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los eventos públicos son un reflejo de la propia idiosincrasia de la entidad que los organiza, por lo que se insta que los Organismos Iberoamericanos reiteren su compromiso con la igualdad en la gestión de todos los eventos y actividades que organicen.

Para ello, se encomienda a los Organismos Iberoamericanos a incluir la participación equilibrada de hombres y mujeres en calidad de expertos en los paneles y conferencias que organicen, asegurando un papel igualitario en cuanto a su rango o autoridad, así como en la diversidad de temáticas expuestas. Del mismo modo, en la medida de lo posible, se exhorta a los Organismos Iberoamericanos a analizar y

¹³ <https://www.segib.org/call/curso-yo-se-de-genero/>

¹⁴ PENDIENTE. Añadir enlace cuando se encuentre disponible.

visibilizar la perspectiva de género en toda temática abordada en los eventos y/o actividades referidas, así como a promover la transversalización de género en los aspectos logísticos y operativos, teniendo en cuenta una serie de elementos (como el horario de celebración, el equilibrio de género del equipo organizador, los medios y canales de convocatoria, el uso de un lenguaje sensible al género, el equilibrio de género en los turnos de palabra del público asistente, etc.).

Para cumplir con este cometido, se recomienda a los Organismos Iberoamericanos consultar y aplicar los *Lineamientos para la Incorporación de la perspectiva de Género en Eventos de los Organismos Iberoamericanos*¹⁵ elaborados por el Comité de Género.

4. PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Para la realización efectiva de los derechos inherentes a la persona y el debido cumplimiento de los objetivos en pro de la igualdad de género, se encomienda a los Organismos Iberoamericanos a comprometerse con la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo en el seno de sus estructuras.

Lo anterior no solo resulta importante para cumplir con los marcos normativos internacionales y la legislación nacional vigente contra el acoso sexual en el ámbito laboral, sino que además supone un compromiso común para visibilizar y fortalecer la prevención en esta temática y contribuir a que la comunidad iberoamericana sea un espacio más igualitario e inclusivo que garantice el derecho de todas las personas a disfrutar de un ambiente de trabajo y convivencia, exento de discriminaciones.

Para ello se insta a los Organismos Iberoamericanos a adoptar un protocolo formal de actuación, por escrito y público, que sea posteriormente difundido entre todo el personal, incluyendo mediante talleres de sensibilización, basado en el [modelo elaborado por el Comité de Género de los Organismos Iberoamericanos](#).

5. FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación laboral, que permite compatibilizar la vida personal y familiar con el empleo, es un elemento clave para alcanzar la igualdad de género. Es por ello que se considera fundamental que los Organismos Iberoamericanos aseguren la adopción de las medidas que contempla la legislación nacional para asegurar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal (permisos de maternidad, paternidad, parentalidad, lactancia, excedencias para cuidados, etc.). Asimismo, se recomienda a los organismos ampliar o desarrollar medidas adicionales para favorecer una mayor conciliación, incluyendo por ejemplo la flexibilidad de la jornada laboral, el teletrabajo regulado o la regulación de la actividad laboral fuera del horario de trabajo.

Asimismo, dado que, con frecuencia estos permisos y excedencias son solicitadas mayoritariamente por las mujeres trabajadoras, se insta a los Organismos Iberoamericanos a fomentar su disfrute entre trabajadores varones (especialmente los permisos de paternidad), así como a evitar cualquier tipo de penalización a mujeres trabajadoras por disfrutar de ellas. Del mismo modo, en caso de que el organismo extienda los permisos por nacimiento o adopción de hijos/as más allá de los mínimos determinados por la legislación, se enfatiza que estos se ofrezcan de manera paritaria a trabajadores y trabajadoras, para evitar perpetuar y reproducir determinados estereotipos y roles de género.

¹⁵ <https://www.segib.org/wp-content/uploads/Lineamientos-para-la-Incorporacio%CC%81n-de-la-perspectiva-de-Ge%CC%81nero-en-Eventos-de-los-Organismos-Iberoamericanos.pdf>

6. LA APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS

Como reflejo de su compromiso con la igualdad y no discriminación, se insta que los Organismos Iberoamericanos se comprometan con la aplicación y el cumplimiento de los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos sus procedimientos de contratación, con el objetivo de dar cumplimiento a la ley nacional vigente relativa a la materia, así como para propiciar un clima laboral integrador y de igualdad de oportunidades que promueva una mayor innovación y diversidad en los equipos de trabajo.

Con arreglo a lo anterior, se recomienda entre otras medidas, la incorporación de acciones positivas en las convocatorias de personal para promover una representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de trabajo; el uso de un lenguaje sensible al género en la redacción de las convocatorias y las descripciones de los puestos de trabajo; la constitución de comités de selección equilibrados y la inclusión de criterios de valoración relacionados con la igualdad de género tanto en los procesos de contratación internos como externos.¹⁶ Asimismo, en la medida de lo posible, se exhorta a los Organismos Iberoamericanos a promover una mayor representación de mujeres en puestos directivos y en cargos de responsabilidad, así como el establecimiento de medidas que promuevan y aseguren la igualdad salarial.

¹⁶ Para ello se insta a los Organismos Iberoamericanos a revisar y aplicar los principios de género en las licitaciones a servicios externos. PENDIENTE. Incluir enlace cuando se encuentre disponible.

Andorra Bolivia Colombia Cuba R. Dominicana El Salvador Guatemala México Perú Panamá Uruguay
Argentina Brasil Costa Rica Chile Ecuador España Honduras Nicaragua Portugal Paraguay Venezuela