

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 DE SEXO



CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y
LABORAL



IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN
LOS PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS HUMANOS



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana

OEI



oij organismo
internacional
de juventud



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”](#), 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](#) elaborada con el propósito de ofrecer orientaciones para el uso de una comunicación inclusiva aterrizadas al contexto de los Organismos Iberoamericanos.



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana

OEI



oij organismo
internacional
de juventud



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 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 Iberoamericano](#) 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](#).



Secretaría General
Iberoamericana
Secretaria-Geral
Ibero-Americana

OEI



oij organismo
internacional
de juventud



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.

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



OEI



oij organismo
internacional
de juventud



externos.¹ 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.

¹ Para ello se insta a los Organismos Iberoamericanos a revisar y aplicar los principios de género en las licitaciones a servicios externos.